Digitally signed by Носырева Галина Александровна
DN: C=RU, OU=Директор, O=ГБПОУ МО "СПК", CN=Носырева Галина Александровна, E=mo_spkolledzh@mosreg.ru
Reason: Я утверждаю данный документ
Location: Сергиев Посад
Date: 2022-02-02 16:04:27

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«Сергиево-Посадский Колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Московской области
«Сергиево-Посадский колледж»
на 2022 - 2024 годы

От работодателя:	**От работников:**
Директор ГБПОУ МО «СПК»	Председатель профсоюзной организации ГБПОУ МО «СПК»
_____ Г.А. Носырева	_____ И.А. Костин
24 января 2022 г.	24 января 2022 г.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве социального развития Московской области за регистрационным номером 1851/2022КД от 01.02.2022

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Сергиево-Посадский колледж» (далее - Колледж).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
- Закон Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ;
- Устав Московской области;
- Закон Московской области «Об образовании» от 27.03.2013 № 94/2013-ОЗ
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2018- 2020 годы;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2020-2022 годы;
- Отраслевое территориальное Соглашение между управлением образования администрации Сергиево-Посадского муниципального района и Сергиево-Посадской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2018-2021 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Сергиево-Посадский колледж» (Колледж), представленный в лице директора Носыревой Галины Александровны, действующего на основании Устава, именуемый далее **«Работодатель»**, с одной стороны, и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж», представленные Профкомом первичной профсоюзной организации в лице её председателя Костина Ильи Алексеевича, именуемого далее **«Работники»** с другой стороны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа (в том числе – совместителей);

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Колледжа в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения типа, наименования реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Колледжа», а также расторжения трудового договора с директором Колледжа (ст.43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

1.13. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном ТК РФ и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 24 января 2022 года и действует до 31декабря 2024 года включительно.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников Колледжа со следующими документами:

— Уставом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж»,

— правилами внутреннего трудового распорядка,

— приказом по охране труда и соблюдения правил техники безопасности,

— должностной инструкцией,

—иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.3. Трудовой договор с работниками Колледжа заключается как правило на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.5. При переводе работника на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями ст. 72.1, 72.2 ТК РФ:

- По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным;
- В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.6. При равной производительности труда и квалификации *(наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому)* преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в Колледже;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.7. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ в связи с не избранием на должность.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время) иные выплаты компенсационного характера, установленные в Положении об оплате труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Сергиево-Посадский колледж» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Коллективному договору).
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3.Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Колледжа производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.6. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам повышаются:

1) на 10 процентов:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам Колледжа, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

- руководящим работникам Колледжа, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждений, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам Колледжа, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам Колледжа - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почетный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почетный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.7. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение.

3.8. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.9. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа директора Колледжа со дня обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

3.9. Работникам Колледжа за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

На 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) - в отделениях, классах, группах, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ограниченные возможности здоровья);

На 15 процентов - педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, осуществляющих обучение по программам среднего профессионального образования с углубленной подготовкой специалистов среднего звена;

На 5 процентов - мастерам производственного обучения и преподавателям профессиональных образовательных организаций, не осуществляющим деятельность по реализации программ общего образования

3.10. Выпускникам профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, приступившим в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должностях педагогических работников в государственных образовательных организациях Московской области или муниципальных организациях дополнительного образования детей в Московской области (далее - образовательная организация), а также непосредственно после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или непосредственно после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствовали началу трудовой деятельности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, и для которых указанная работа является основной выплачивается пособие. Порядок назначения, условия выплаты и размер пособия регулируется нормативными документами Правительства Московской области.

3.11. Штатное расписание Колледжа формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с приказом Министерства образования и науки России от 14.06.2013 № 464 «О утверждении Порядка организации о осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В Колледже установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в повышенном размере или, по желанию работника, предоставляется другой день отдыха.

4.4. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск, при этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объём педагогической нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество групп или количество часов по учебному плану, учебной программе.

4.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым Работодателем в соответствии со статьёй 123 ТК РФ с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.6 Педагогические работники Колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания,

связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.8.При наличии финансовой возможности (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) работнику может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск на основании заявления работника по согласованию с работодателем (в том числе присоединяя его к основному отпуску):

- при работе без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие

- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

4.9. Кроме случаев, установленных законодательством *(ч. 2, ст. 128 ТК РФ),* работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней *(ст. 263 ТК РФ)* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.10. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

- педагогические работники - 56 календарных дней,
- учебно-вспомогательный персонал – 28 календарных дней.

4.11.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
-в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.12.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.

4.13.Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ (ПРИЛОЖЕНИЕ №6 к Коллективному договору). Продолжительность, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска устанавливаются Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2020-2022 годы и ПРИЛОЖЕНИЕМ № 7 к Коллективному договору.

4.14. Работнику могут быть предоставлены оплачиваемые свободные от работы дни (нерабочие дни с сохранением заработной платы) при наличии средств экономии фонда заработной платы по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня,
-в связи с эпидемиологической обстановкой в целях стимулирования на прохождение вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции – 2 дня.

Указанные дни могут быть предоставлены на основании письменного заявления работника, согласованного с руководителем структурного подразделения к которому относится данный работник. Датами предоставления двух оплачиваемых дней отдыха для прохождения вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции считаются непосредственно день прохождения вакцинации и следующий за ним рабочий день.

- для прохождения работником диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья - 1 рабочий день на основании письменного заявления работника. После прохождения диспансеризации работник предоставляет документ установленного образца о ее прохождении.

В течении календарного года или дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску Работнику могут быть предоставлены свободные от работы дни (нерабочие дни с сохранением заработной платы):

-педагогическим работникам колледжа до 3 календарных дней,

-иным работникам колледжа - до 5 календарных дней в календарном году. Даты их предоставления согласовываются Руководителем, а для педагогических работников - при условии выполнении ими объема учебной нагрузки преподавателя, устанавливаемой ежегодно на начало учебного года. Указанные дни предоставляются Работнику на основании его письменного заявления, согласованного с руководителем структурного подразделения к которому относится данный работник.

4.15. Неиспользованные в текущем календарном году нерабочие дни с сохранением заработной платы не переносятся на следующий год, их количество не суммируется с предыдущими периодами.

5. Социальные гарантии, меры социальной поддержки и компенсации

5.1. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководящих работников Колледжа, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х лет;

окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных

организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

5.3.При проведении аттестации педагогических работников и руководителей Колледжа соблюдаются следующие условия:

5.3.1.Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник образования Московской области»;

имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения СССР»

«Отличник народного просвещения»

«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования»

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.1999 и

медаль К.Д. Ушинского,

«Почетный работник начального профессионального образования России»,

«Почетный работник среднего профессионального образования России»,

«Почетный работник высшего профессионального образования России»,

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

«Заслуженный работник образования Московской области»,

полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

5.3.2.Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные

общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

5.4.Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.5.При переходе педагогического работника на другую должность, по которой квалификационная категория не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.6.Работодатель обязан полностью оплачивать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в объёме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если эта норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

5.7.Педагогические работники Колледжа в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью.

6. Охрана труда и здоровья и обязанности работников по охране труда

6.1.Для реализации права работников на труд в условиях, отвечающим требованиям безопасности и гигиены (часть 3 статьи 37 Конституции РФ) здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к Коллективному договору).

6.2.Работодатель обеспечивает проведение в Колледже специальной оценки условий труда в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

6.3.Работодатель обеспечивает обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов не реже одного раза в три года в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.4.Работодатель обеспечивает наличие законодательных, иных нормативных актов и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.5.Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7.Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Колледже.

6.8.Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9.Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.10.Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий и листков нетрудоспособности.

6.11.Работодатель устанавливает конкретные размеры компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) работникам, занятым во вредных и (или)опасных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест в соответствии со статьями 92, 117, 147, Трудового кодекса Российской Федерации с учетом переходных положений законодательства о специальной оценке условий труда (пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 29.12.2013 № 421-ФЗ и пункта 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

6.12.Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи, пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем с обучающимся или работником Колледжа, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого продолжительного заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, а также проходить внеочередные медосмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом или иными федеральными законами.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1.Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.2.Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3.Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

7.4.В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы Работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

7.5.Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.6.Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

7.7.Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.8.Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех Работников Колледжа его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением Работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

7.9.По согласованию с профкомом производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Колледже (ст.135,144 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка *(ст. 190 ТК РФ);*
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда *(ст. 147 ТК РФ);*
- составления графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ*);*
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135,144 ТК РФ);

7.10.Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.11. На время осуществления полномочий Работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. осуществлять контроль за охраной труда в Колледже

8.2. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

8.3. принимать участие в аттестации работников Колледжа на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Колледжа.

8.4. осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;

8.5. информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

8.6. организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Колледжа;

8.7. содействовать оздоровлению детей работников Колледжа.

9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

9.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему коллективному договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.2. Представитель работодателя своевременно выполняет свои обязательства по договору, ежеквартально докладывает на заседании профсоюзного комитета о ходе их выполнения, совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год, проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного комитета массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по договору и предложений выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и профсоюзный комитет обращаются в соответствующие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

9.3.Профсоюзный комитет работников ГБПОУ МО «СПК» осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет работодателя о выполнении коллективного договора.

9.4.Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.5.Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.6.В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

Рассмотрено и одобрено на собрании трудового коллектива колледжа протокол № 1/2022

от 18 января 2022 г.

Утверждено приказом директором колледжа от 19 января 2022 г. № 5-ОС
Директор
_____Г. А. Носырева

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____И. А. Костин
19 января 2022г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж»

1. Общие положения о действии Правил
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения
3. Выдача документов и сведений о работе
4. Основные обязанности работника
5. Основные обязанности работодателя
6. Режим работы. Рабочее время работников
7. Поощрения за успехи в работе
8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

1. Общие положения о действии Правил

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ*)* и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Сергиево-Посадский колледж» (далее -Колледж).

1.2. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Работодатель – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Сергиево-Посадский колледж», вступившее в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации – директор Колледжа.

1.4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж».

1.5. Дисциплина в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Сергиево-Посадский колледж» поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

1.6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и работодателя Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж».

1.7. Правила соблюдаются на всей территории Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж», включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

1.9. Правила утверждены с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения

2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Сергиево-Посадский колледж», обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность в соответствии с законодательством РФ;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (статья 65 ТК РФ).

2.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.3. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню, приведенному в ПРИЛОЖЕНИИ № 8 к Коллективному договору.

2.4. Обязательными условиями для включения в трудовой договор (статья 57 ТК РФ) являются:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- объем учебной нагрузки (для преподавателей);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к

трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

2.5. Трудовой договор с работником заключается как правило на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы, а также в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается и в приказе о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и их заместителей, руководителей филиалов и иных структурных подразделений не более шести месяцев, если иное не установлено Федеральным законом. Период временной нетрудоспособности и периоды отсутствия на работе по уважительным причинам в испытательный срок не засчитываются. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится уведомлением об отказе от его услуг, без согласования с профсоюзным комитетом и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник, не получив уведомления об отказе, продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение договора (увольнение) допускается только на общих основаниях.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течении одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию, а также в иных случаях, предусмотренных частью 4 статьи 70 ТК РФ.

2.7. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, действующим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Сергиево-Посадский колледж» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

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

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не

обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения из последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника

При переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.10. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж», а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.13. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора *(перевод)*.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы *(зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.)*, а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.14 Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.15. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.16. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и произвести с

ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

3. Выдача документов и сведений о работе

3.1. С 1 января 2020 года Работодатель в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) за период работы в Колледже по письменному заявлению работника:

– на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

– в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Работодатель предоставляет работникам сведения о трудовой деятельности:

– в период работы не позднее трех рабочих дней;

– при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.2. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.3. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров Колледжа.

4. Основные обязанности работника

Работники, состоящие в трудовых отношениях с Колледжем на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

4.1.Неукоснительно подчиняться требованиям Устава Колледжа настоящих Правил и иных локальных актов Работодателя.

4.2.Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными в Колледже должностными инструкциями, обусловленными профессиональными стандартами, тарифно-квалификационными характеристиками.

4.3.Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

4.4.Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и пожарной безопасности.

4.5.Проходить периодические медицинские обследования.

4.6.Педагогические работники должны иметь соответствующий образовательный ценз.

4.7.Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.8.Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4.9.Участвовать в субботниках по благоустройству территории Колледжа.

5. Основные обязанности работодателя

5.1.Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовых договоров.

5.2.Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

5.3.Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.4.Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.5.Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.6.Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

5.7.Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

5.8.Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения за их выполнением.

5.9.Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.10.Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.11.Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

5.12.Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

5.13.Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.14.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.15.Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

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

5.17.Обеспечить своевременное проведение в учреждении специальной оценки условий труда в сроки, установленные с учетом мнения профкома и применять её результаты в соответствии с целями, перечисленными в статье 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.18.Отстранить от работы (не допускать к ней) на весь период производства по уголовному делу педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз.3 и 4 ч.2 ст.331 ТК РФ.

6. Режим работы. Рабочее время работников

6.1.В Колледже установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

6.2.Время ежедневного начала работы Колледжа 8 часов 00 минут, время окончания работы - 17 часов 00 минут.

6.3.Учебный год в Колледже начинается 1 сентября и заканчивается в соответствии с учебным планом соответствующей образовательной программы.

Продолжительность учебного года определяется в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования.

6.4.Продолжительность каникул, предоставляемых обучающимся в процессе освоения ими программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, составляет не менее двух недель в зимний период при сроке получения среднего профессионального образования один год и не менее десяти недель в учебном году, в том числе не менее двух недель в зимний период, - при сроке получения среднего профессионального образования более одного года. Продолжительность каникул, предоставляемых обучающимся в процессе освоения ими программ подготовки специалистов среднего звена, составляет от восьми до одиннадцати недель в учебном году, в т. ч. не менее двух недель в зимний период.

6.5.Рабочее время работников Колледжа определяется настоящими Правилами, должностными инструкциями, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Колледжа, условиями трудового договора.

6.6.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

6.7. Для дежурных по общежитию колледжа, работающих по сменному графику работы, применяется суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом равным одному месяцу. Графики сменности составляются с учетом мнения представительного органа работников и доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до введения их в действие. Общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

6.8. Общие положения, в которых указываются основания для введения суммированного учета рабочего времени и информация о продолжительности учетного периода, порядок учета рабочего времени, обязанности работников по ведению учета, должности, в отношении которых применяется суммированный учет, иные особенности ведения суммированного учета времени установлены в Положении о суммированном учете рабочего времени ГБПОУ МО «СПК».

6.7. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

методистам

тьюторам

воспитателям

руководителям физического воспитания, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" режим рабочего времени преподавателей состоит из:

- нормируемой части педагогической работы (норма часов учебной (преподавательской) работы в год за ставку заработной платы), которая характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, выражается в фактическом объеме учебной нагрузки преподавателя, устанавливаемой ежегодно на начало учебного года, определяемой в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- другой части педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, но не конкретизированной по количеству часов, а именно выполнение должностных

обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, участие в разработке рабочих программ предметов с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ; ведение журнала и дневников обучающихся в электронной и /или/ в бумажной форме, работа с родителями, участие в работе педагогических и методических советов, кратковременные дежурства в образовательном учреждении в соответствии с утвержденным графиком);

- выполнения дополнительной работы за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами).

Педагогические работники, привлекаются к дежурству по Колледжу в соответствии с утвержденным графиком. Время дежурства составляет: не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:

с 12 часов 00 минут до 13часов 00 минут; или с 13 часов 00 минут до 14часов 00 минут (продолжительность времени для питания в рабочее время не включается).

6.8. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 преподавателям Колледжа установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

6.9.Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

6.10.При установлении штатным преподавателям Колледжа учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

6.16.Преподавателям по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы, подготовки и дополнительного профессионального образования.

6.17.Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени преподавателя.

6.18. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учебно-воспитательной работы Колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.20.Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом работодателя.

6.21.В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может быть привлечен к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.22.Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Колледжа, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.24.Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска,

превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

6.25. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок предоставления длительного отпуска установлен в ПРИЛОЖЕНИИ № 5 к Коллективному договору.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижение в работе применяются следующие поощрения (п.1 ст. 191 ТК РФ)

- объявление благодарности
- премирование
- награждение ценным подарком
- награждение почетной грамотой
- представление к званию лучшего по профессии

7.2. Все поощрения оформляются приказом работодателя Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж». В тексте приказа четко указывается, за какие конкретные успехи в труде поощряется работник, и указывается конкретный вид поощрения. Приказ должен быть доведен до сведения коллектива работников.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом Колледжа,
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами работодателя (уполномоченных работодателем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, нарушение педагогическими работниками норм профессиональной этики, неисполнение локальных актов Колледжа, нарушение антикоррупционного законодательства работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5, части 1, ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

8.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессиональной этики педагогического работника и (или) Колледжа иных локальных актов Колледжа может быть проведено только по поступившей на него жалобе (докладной, служебной записке), поданной в письменной форме. Копия жалобы (докладной, служебной записки), должна быть передана данному педагогическому работнику.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.6. 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 представительного органа работника.

8.7. 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.

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

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

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

8.11. Наличие неснятого дисциплинарного взыскания у Работника является основанием для лишения или уменьшения стимулирующих выплат, назначаемых Работникам колледжа за высокие результаты работы и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

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

8.13. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору

Рассмотрено и одобрено на собрании трудового коллектива колледжа протокол №1/2022

от 18 января 2022г.

Утверждено приказом директором колледжа от 19 января 2022 г. № 5-ОС
Директор
_____Г. А. Носырева

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____И. А. Костин
19 января 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж»

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», Законом РФ от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» Законом Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании», Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2020-2022 годы, Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными актами Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования Московской области.

1.2. Положение регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж» (далее – Колледж), применяется при определении заработной платы работников Учреждения за счет средств бюджета Московской области.

1.3. Настоящее положение вводится с целью эффективного расходования средств субвенций из бюджета Московской области, определения приоритетности сохранения уровня заработной платы и стимулирующих выплат работникам

Колледжа, а также для более тесной связи материального вознаграждения работников с результатами трудовой деятельности.

1.4. Основными критериями, по которым определяется успешность деятельности работников Колледжа являются результаты образовательной и финансово-хозяйственной деятельности, качественное исполнение функциональных обязанностей работниками.

1.5. Положение распространяется на всех работников Колледжа, ведущих трудовую деятельность по основному месту работы, внутренних и внешних совместителей.

1.6. Положение принято общим собранием трудового коллектива Колледжа, согласовано с профсоюзным комитетом Колледжа и утверждено приказом директора колледжа и является приложение к принятому Коллективному договору.

1.7. Положение вступает в силу со дня его утверждения.

1.8. Основные понятия и определения:

- Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

- Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.9. Размер заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) за месяц, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Московской области.

1.10. Выплата заработной платы работникам Колледжа осуществляется каждые полмесяца: первая часть заработной платы выплачивается работнику 22-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, вторая часть заработной платы выплачивается работнику 7-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

1.11. Заработная плата работникам выплачивается путем безналичного перечисления на банковские карты работников.

1.12. Оплата отпуска работника производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.13. В целях совершенствования условий и оплаты труда работников Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Должностные оклады руководящих работников Колледжа, ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников Колледжа, должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих Колледжа, занимающих общеотраслевые должности, и служащих организаций (учебно-вспомогательного персонала) Колледжа, а также должностные оклады работников культуры и работников врачебного и среднего медицинского персонала и межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций Колледжа устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства МО от 27.12.2013 N 1186/58 "Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области".

2.2.Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Комитетом по труду и занятости населения Московской области.

Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей определяется Министерством образования Московской области по согласованию с Министерством социального развития Московской области.

2.3. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.4. Директору Колледжа предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих организаций, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, устанавливается Министерством образования Московской области по согласованию с Министерством социального развития Московской области.

2.5. Педагогическим работникам организаций в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

2.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Колледжа и средней заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора Колледжа, заместителей директора Колледжа) устанавливается за отчетный год в кратности 6.

2.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора Колледжа и средней заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора Колледжа, заместителей директора Колледжа) устанавливается за отчетный год в кратности 4,5.

2.8. Система оплаты труда работников Колледжа включают в себя размеры ставок заработной платы, (должностных окладов), тарифных ставок рабочих,

выплаты компенсационного, а также стимулирующего характера.

2.9. Оплата труда работников Колледжа устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в крут основных обязанностей работника;
- настоящего Положения;
- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Московской области;
- мнения представительного органа работников.

2.10. Работникам, заработная плата которых за полностью отработанный месяц меньше установленного законодательством размера минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), устанавливается доплата по МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к заработной плате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанному времени.

2.11. При расчете доплаты до МРОТ не учитываются:

- доплата, за поручаемую работнику дополнительную работу по другой профессии (должности) в порядке совмещения профессий (должностей);

- доплата за поручаемую работнику дополнительную работу по такой же профессии (должности) в виде расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ;

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

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты стимулирующего характера

-выплаты из фонда экономии заработной платы (при наличии)

3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1.Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам Колледжа, повышаются:

<u>На 10 процентов:</u>

- работникам Колледжа, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

<u>На 20 процентов:</u>

- Работникам Колледжа, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам Колледжа, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области";
- руководящим работникам Колледжа, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- руководящим работникам Колледжа, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- руководящим работникам Колледжа, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почетный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почетный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.3. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа директора Колледжа со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения (протокола) соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

3.5. В случаях, когда работникам Колледжа предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

3.6.Работникам Колледжа за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

- на 15 процентов - всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) - в отделениях, классах, группах, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ограниченные возможности здоровья);
- за преподавание в группах, состоящих из детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в коррекционных группах. Конкретный перечень сотрудников, получающих выше указанные надбавки -15% утверждается приказом директора Колледжа на основании тарификации и штатного расписания.
- на 15 процентов - педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, осуществляющих обучение по программам среднего профессионального образования с углубленной подготовкой специалистов среднего звена;
- на 5 процентов - мастерам производственного обучения и преподавателям профессиональных образовательных организаций, не осуществляющим деятельность по реализации программ общего образования.

3.7. Размеры доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам Колледжа, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

3.8. Работникам колледжа - выпускникам профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, приступившим в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должностях педагогических работников в государственных образовательных организациях Московской области или муниципальных организациях дополнительного образования детей в Московской области (далее - образовательная организация), а также непосредственно после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или непосредственно после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствовали началу трудовой деятельности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, и для которых

указанная работа является основной выплачивается пособие. Порядок назначения, условия выплаты и размер пособия регулируется нормативными документами Правительства Московской области.

4. Основной фонд оплаты труда, доплаты и надбавки

4.1. К основной части заработной платы относятся все виды работ, выполняемые работниками в соответствии с квалификацией, образованием, стажем, категорией, штатным расписанием и тарификацией, утвержденными директором колледжа.

4.2. Педагогическим работникам колледжа предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данного учреждения.

4.3. Директор колледжа может возложить на педагогического работника выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.

4.4.Выплаты доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, производится пропорционально отработанному времени с учетом фактической нагрузки.

4.5. Перечень и процент доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в крут основных обязанностей работника установлен в ПРИЛОЖЕНИИ 1 к настоящему Положению.

4.6. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются колледжем в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются настоящим Положением, приказом директора колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 N 850 (ред. от 07.07.2021) "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)" педагогическим работникам колледжа с 01.09.2021г. установлено дополнительное ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) в размере 5000 рублей из средств бюджетных ассигнований федерального бюджета.

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений не начисляются другие виды выплат.

Право на получение указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательной организации возложены функции классного руководителя (куратора).

Указанные в настоящем пункте ежемесячные денежные вознаграждения выплачиваются при одновременном сохранении иных выплат педагогическим работникам.

4.8. Доплаты педагогическим работникам колледжа за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей, установленные в ПРИЛОЖЕНИИ 1 к Положению об оплате труда, назначаются на текущий учебный год и выплачиваются ежемесячно на основании приказа директора колледжа.

4.9. Дополнительная оплата, установленная педагогическому работнику на очередной учебный год, при ухудшении качества работы может быть отменена и (или) передана другому педагогическому работнику в течение учебного года с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. С письменного согласия работника колледжа ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату:

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Размер доплаты устанавливается до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом результатов специальной оценки условий труда и мнения представительного органа работников;
- за работу в ночное время работникам колледжа устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время.

4.11. Надбавки в размере 30 процентов к должностным окладам устанавливаются работникам культуры в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также работникам культуры в образовательных учреждениях, имеющим почетные звания. Работникам культуры в образовательных учреждениях, расположенных в городах и поселках городского типа, устанавливается надбавка в следующих размерах:

- при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет – 15 процентов;
- при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет – 25 процентов;
- свыше 10 лет работы по специальности – 30 процентов.

4.12. Размеры доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам Колледжа, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных разделом 3 настоящего положения.

5. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда.

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

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

2) за часы педагогической работы, отработанные преподавателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по основным образовательным программам и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

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

5.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы преподавателя на 72 часа.

5.4. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением следующих коэффициентов:

Категории обучающихся	Размеры коэффициентов			
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени	Демонстратор пластических поз, участвующий в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы
Обучающиеся общеобразовательных организаций, рабочие и служащие, занимающие должности, требующие наличия среднего профессионального образования	0,078	0,058	0,039	0,0117-0,0155
Студенты профессиональных образовательных организаций	0,097	0,078	0,039	0,0117-0,0155

1) ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно приложению 6 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденного Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 N 1186/58.

2) ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук;

3) оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп, аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

5. Установление выплат стимулирующего характера

5.1. Учредитель в лице Министерства образования Московской области, предусматривает колледжу бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда работников колледжа.

5.2. Колледж самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

5.3.Установление стимулирующих выплат, работникам колледжа производится с учетом результатов деятельности учреждения, целевых показателей эффективности деятельности и качества труда работника, утверждаемых Положением о доплатах и выплатах стимулирующего характера работников колледжа и коллективным договором;

5.4. Назначение стимулирующих выплат работникам колледжа оформляется ежемесячным приказом по колледжу:

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

5.5. Порядок установления стимулирующих выплат директору колледжа, в том числе показатели и критерии оценки деятельности директора колледжа, определяется центральным исполнительным органом государственной власти Московской области, в ведомственном подчинении которого находится колледж.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда

Перечень и процент доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в крут основных обязанностей работника

	Наименование доплат	Процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов) педагогических работников с учетом фактической нагрузки
	За классное руководство в группах, осуществляющих обучение по программам среднего профессионального образования	20
	За проверку письменных работ в группах, обучающихся по программам среднего профессионального образования:	
	по русскому языку и литературе	15
	по математике	10
	по иностранному языку, черчению	10
	За заведование элементами инфраструктуры Колледжа, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования:	
	кабинетами, в том числе учебными мастерскими	10
	лабораториями	10
	учебно-консультационными пунктами	15
	физкультурными (тренажерными, спортивными) залами, актовыми залами и конференц-залом	15
	За заведование очным, очно-заочным, заочным отделениями, отделением по специальности/профессии (по одной или нескольким родственным специальностям/профессиям) педагогическим работникам при количестве обучающихся на отделении:	
	от 100 до 125	25
	от 126 до 150	30
	от 151 до 200	35
	За руководство:	

	методическими, предметными и предметно-цикловыми комиссиями: - профессионального цикла дисциплин - общеобразовательных, естественно-научных и социально-гуманитарных дисциплин	 15 10
	и работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме	10
	За руководство специальным отделением по переподготовке специалистов среднего звена при количестве обучающихся на отделении:	
	от 30 до 50 человек	20
	от 51 до 65 человек	25
	от 66 до 75 человек	30
	от 76 до 100 человек	35
	За руководство, подготовку и издание научных, научно-методического журналов, периодических изданий	50
	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) и обеспечение техники безопасности в них:	
	заведование учебными мастерскими	20
	заведование комбинированными мастерскими	35
	За подготовку обучающихся:	
	к участию в олимпиадах, конференциях, смотрах, конкурсах, в том числе профессионального мастерства	10
	победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований:	
	областных	25
	международных и всероссийских	50
	За ведение экспериментальной и инновационной работы	15
	За реализацию научных, научно-методических проектов и инновационных образовательных проектов	100
	За издание монографий, учебников и учебных	100

	пособий	
	За организацию проезда обучающихся к месту учебы и обратно	10
	За организацию горячего питания обучающихся (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	15
	За организацию в Колледже тематического музея (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	10
	За организацию профориентации в Колледже	15
	За организацию и проведение информационных кампаний по привлечению лиц, желающих усыновить (удочерить) или принять под опеку (попечительство) ребенка	20
	За участие в работе по организации и проведению мероприятий различного уровня:	
	спортивных соревнований, конкурсов, выступлений	10
	конференций, семинаров, "круглых столов"	20
	За участие в работе экспертных групп в составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня	15
	За работу по распространению педагогического опыта, реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами	10
	За работу в приемной комиссии	70
	За работу в качестве секретаря государственной экзаменационной комиссии	15
	За работу по внедрению здоровьесберегающих технологий	15
	За работу тьюторского сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	30
	За индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот	20
	За наставничество детей-сирот и детей,	5

	оставшихся без попечения родителей	
	За работу с сайтом образовательной организации по размещению и обновлению информации	15
	За сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня, в том числе за сопровождение детей-сирот в оздоровительные организации, организации труда и отдыха	20
	За проведение внеучебной работы по физическому, музыкальному и творческому воспитанию обучающихся (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	30
	За обслуживание вычислительной техники (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	10
	За ведение библиотечной работы (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	25
	За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	20
	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися	10

Дополнительная оплата, установленная педагогическому работнику на очередной учебный год, при ухудшении качества работы может быть отменена и (или) передана другому педагогическому работнику в течение учебного года с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору

Рассмотрено и одобрено на собрании трудового коллектива колледжа протокол № 1/2022

от 18 января 2022г.

Утверждено приказом директором колледжа от 19 января 2022 г. №5-ОС
Директор
_____Г. А. Носырева

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

_____ И. А. Костин

19 января 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о доплатах и выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области от 27.07.2013 №94/2013-ОЗ «Об образовании», Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», Распоряжения Министерства образования Московской области от 23.12.2015 № 1068 «Об утверждении перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области», Приказом Министерства образования Московской области от 28.08.2009 № 1853 «Об утверждении Перечней примерных показателей по установлению выплат стимулирующего характера и доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей, работникам подведомственных Министерству

образования Московской области государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Московской области».

1.2.Настоящее положение вводится с 01 января 2022 года. с целью эффективного расходования средств субвенций из бюджета Московской области, определения приоритетности сохранения уровня заработной платы и стимулирующих выплат педагогам и материального стимулирования работников колледжа, а также для более тесной связи материального вознаграждения работников с результатами их деятельности.

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

1.4. Колледж самостоятельно определяет виды, условия, размеры доплат, надбавок и порядок выплат стимулирующего характера, а также размеры других мер материального стимулирования с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Основным критерием, по которым определяется успешность деятельности работников колледжа являются результаты образовательной и финансово-хозяйственной деятельности, а также строгое и качественное исполнение функциональных обязанностей.

2. Установление выплат стимулирующего характера

2.1. Учредитель в лице Министерства образования Московской области, предусматривает колледжу бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда работников колледжа. Размер указанных бюджетных средств устанавливается ежегодно на начало финансового года.

2.2. Колледж самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.3.Установление стимулирующих выплат, работникам колледжа производится с учетом результатов деятельности учреждения и качества труда работников (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к настоящему положению) с учетом мнения представительного органа работников.

2.4.Оценка качества и определения размера выплат стимулирующего характера рассматривается комиссией в состав которой входят члены Совета колледжа и представитель профсоюзной организации (комиссия утверждается приказом директора).

2.5.Заседание комиссии оформляется протоколом.

2.6. Назначение стимулирующих выплат работникам колледжа оформляется ежемесячно приказом по колледжу:

- за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение особо важных и сложных заданий;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы при условии наличия финансовой возможности.

2.7.Основанием для установления выплат являются: обеспечение выполнения показателей государственного задания, качество предоставляемых услуг в образовательном учреждении; создание условий для осуществления

образовательного процесса; индивидуальная оценка результатов труда и личного вклада каждого из руководителей подразделений и работников всех структурных подразделений образовательного учреждения, обеспечение ими выполнения уставных задач образовательного учреждения.

2.8.Выплаты производятся с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который они установлены. Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

2.9.Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или совмещения, производятся пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.10. При наличии экономии основных фондов оплаты труда (в пределах выделенных бюджетных ассигнований и средств, выделенных на оплату труда, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) и в целях повышения качества деятельности Колледжа и стимулирования результативности и качества труда работников в Колледже могут также устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, финансовый или учебный год).

2.11.Премирование осуществляется за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, в порядке, установленном Министерством образования Московской области, в ведомственном подчинении которого находится Колледж с учетом:

- показателей результатов труда работников;
- целевых показателей эффективности деятельности Колледжа;
- мнения профсоюзной организации Колледжа

2.12.Премиальные выплаты могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу, а также в абсолютном размере за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным целевым показателям эффективности деятельности:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Колледжа;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лицензирование, аккредитация);
- особые заслуги работника перед Колледжем; выполнение работ сверх должностных обязанностей (полного цикла поручения и /или работы, получение результата);
- проведение активной работы с организациями - работодателями по развитию материально-технической базы Колледжа;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в

рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Колледжа;
- выдвижение творческих идей, повышающих качество воспитательного, образовательного процессов;
- разработка и внедрение новых методик, технических средств обучения, авторских программ по предметам, способствующих повышению качества обучения;
- организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и других мероприятий, направленных на формирование патриотического, гражданского самосознания и здорового образа жизни;
- не менее 50% от общего числа выпускников, трудоустроенных по полученной специальности (профессии);
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качество обучения по результатам административного контроля;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- участие в развитии научно-технического творчества обучающихся.

2.13.Из средств, выделенных на оплату труда, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии экономии основного фонда оплаты труда может осуществляться премирование работников Колледжа, принятых на работу как по бюджетному, так и внебюджетному штатному расписанию и тарификационному списку.

2.14.Премирование производится по представлению руководителей структурных подразделений с учетом мнения члена профкома СП. Представления рассматриваются Комиссией по определению размера выплат стимулирующего характера Колледжа, размер премии устанавливается приказом директора Колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

2.15.Установленные в соответствии с настоящим Положением выплаты могут быть отменены полностью или частично на основании приказа директора по представлению заместителей директора образовательного учреждения. Основанием для отмены или не установления выплат является наличие у руководителей подразделений или работников образовательного учреждения дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившихся в нарушении финансово-хозяйственной деятельности, отмеченном в актах проверок Министерства, контрольных, правоохранительных и иных органов; несоблюдении санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений; несоблюдении правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности; нарушение требований антитеррористической защищенности; наличии случаев травматизма среди обучающихся; несоблюдении исполнительской дисциплины работником образовательной организации; несоблюдении сроков предоставления отчетной документации, нарушение норм профессиональной этики педагогических работников, причинения ущерба имуществу и престижу Колледжа; нарушение норм трудового законодательства появления на территории Колледжа в состоянии опьянения иных локальных актов образовательной организации.

2.16. Порядок установления стимулирующих выплат директору колледжа, в том числе показатели и критерии оценки деятельности директора колледжа, определяется центральным исполнительным органом государственной власти Московской области, в ведомственном подчинении которого находится колледж.

2.17. Установление стимулирующих выплат и премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок расчета стимулирующих выплат.

3.1. При расчете выплат стимулирующего характера общее количество баллов, набранное каждым работником, суммируется. Величина материального поощрения делится на общее количество баллов и определяется цена одного балла, которая умножается на количество баллов, набранное каждым работником колледжа. Сумма выплат стимулирующего характера работников устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставки заработной платы), тарифной ставки работника и в денежном выражении не должна превышать премиального фонда.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1.Материальная помощь работникам может быть оказана только при наличии экономии средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетная деятельность).

4.2. Материальная помощь работникам колледжа может быть оказана в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях;
- в случае смерти близких родственников;
- при несчастных случаях;
- при длительной болезни сотрудников;
- в целях социальной поддержки;
- в целях оздоровления сотрудников.

4.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления и приказа директора колледжа.

4.4. Размер материальной помощи устанавливается в индивидуальном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности работы для назначения выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам:

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений студентов, в т.ч. на внеколледжных олимпиадах,конкурсах)	Качество освоения учебных программ	Количество учащихся (воспитанников), получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся (воспитанников) (с учетом специфики предмета)	от 1 до 10 баллов
			Количество учащихся (воспитанников), получивших «1», «2» по итогам периода/численность обучающихся (воспитанников) (с учетом специфики предмета)	от 1 до 10 баллов
		Динамика учебных достижений	Количество учащихся (воспитанников), повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся (воспитанников) (с учетом специфики предмета)	от I до 15 баллов
		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество учащихся (воспитанников)- победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Региональный уровень -5 баллов; Муниципальный уровень - 2 балла; Внутри учреждения - 1 балл. не более 5 баллов
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися (воспитанниками)	Количество учащихся (воспитанников), имеющих низкий уровень успеваемости, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся (воспитанников), имеющих низкий уровень успеваемости.	от 1 до 5 баллов

		Индивидуальная дополнительная работа с учащимися (воспитанниками) имеющими высокий уровень успеваемости	Количество учащихся (воспитанников), имеющих высокий уровень успеваемости, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся (воспитанников), имеющих высокий уровень успеваемости.	от 1 до 5 баллов
		Работа по привлечению учащихся (воспитанников) к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов	Количество учащихся (воспитанников), посещающих факультативы, кружки и другие систематические занятия/численность учащихся (воспитанников)с учетом специфики предмета	от 1 до 5 баллов
		Воспитательная работа с учащимися (воспитанниками) за рамками функционала классного руководителя	Количество учащихся (воспитанников), вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся (воспитанников)(с учетом специфики предмета)	от 1 до 5 баллов
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество	Количество мероприятий	Федеральный уровень - 5 баллов; Региональный уровень –3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Внутри учреждения I балл, не более 5 баллов
4	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.н., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы от 1 до 5 баллов
5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудио-аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	Количество занятий с учащимися (воспитанниками) (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудио-аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	На основе результатов внутреннего контроля от 1 до 5 баллов

6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового),обучение в аспирантуре, докторантуре.	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее72 часов, в том числе по накопительной системе).	Обучение подпрограммам высшего образования -до 3 баллов; Повышение квалификации или профессиональная подготовка -до 2 баллов; Обучение в аспирантуре, докторантуре- до 5 баллов не более 5 баллов
7.	Субъективная оценка со стороны родителей учащихся(воспитанников)	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей учащихся (воспитанников)	Количество положительных голосов/количество опрошенных	от 1 до 5 баллов
8.	Субъективная оценка со стороны учащихся (воспитанников)	Положительная оценка деятельности учителя со стороны учащихся (воспитанников)	Количество положительных голосов/количество опрошенных	от I до 5 баллов
9.	Активное участие в профориентационной работе	Участие в посещении школ, дне открытых дверей.	Количество и качество мероприятий	не более 5 баллов
10	Своевременность заполнения отчетно-планирующей документации	Своевременное предоставление отчетно-планирующей документации. Заполнение журналов согласно Положения	При несвоевременном предоставлении отчетно-планирующей документации и отклонении от правил ведения журнала баллы не начисляются.	не более 5 баллов
11	Соблюдение норм ОТ, санитарных норм и правил, благоустройство территории	Соблюдение норм ОТ, санитарных норм и правил, благоустройство территории	Отсутствие нарушений	от 1 до 15 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей структурных подразделений, специалистов (непедагогических работников) для назначения выплаты стимулирующего характера:

№п/п	Показатели	Расчет показателя	Число баллов
1. Критерии по основной деятельности образовательного учреждения			
1.	Выполнение государственного задания на подготовку обучающихся (воспитанников)	Процент выполнения контрольных цифр приема по образовательным программам	от 1 до 15 баллов

2.	Выполнение плана контроля внутри учреждения, плана воспитательной работы	Доклад руководителю	от 1 до 10 баллов
3.	Доля обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, прошедших промежуточную аттестацию	Количество учащихся(воспитанников), прошедших промежуточную аттестацию/численность обучающихся (воспитанников)	от 1 до 5 баллов
4.	Доля обучающихся (воспитанников), отчисленных в отчетном году по неуважительным причинам	Количество учащихся (воспитанников), отчисленных в отчетном году/численность обучающихся (воспитанников) учебного года	от 1 до 5 баллов
5.	Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов	Соответствие требованиям законодательства |	от 1 до 5 баллов
6.	Наличие локальных нормативных актов	Количество нормативных локальных актов, соответствующих требованиям законодательства	от 1 до 5 баллов
7.	Предоставление докладов руководителю в установленный срок	Количество докладов руководителю	от 1 до 5 баллов
8.	Наличие нарушений законодательства Российской Федерации, Московской области в области образования	Результаты работы комиссий Министерства образования МО, других уполномоченных органов исполнительной власти	Аннулирование начисленных баллов по данному разделу
2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине образовательного учреждения			
9.	Отсутствие на конец года остатков бюджетных средств на лицевом счете учреждения	Результаты бухгалтерской и финансовой отчетности	от 1 до 10 баллов
10.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Результаты бухгалтерской и финансовой отчетности	от 1 до 10 баллов
11.	Отсутствие задолженности по налогам и сборам	Результаты бухгалтерской и финансовой отчетности	от 1 до 10 баллов
12.	Наличие фактов нецелевого использования средств федерального бюджета и бюджета Московской области	Результаты работы комиссий Министерства образования МО, других уполномоченных органов исполнительной власти	Аннулирование начисленных баллов по пп.9-11 данного раздела
13.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков образовательного учреждения	Результаты отчетности по имуществу учреждения	от 1 до 5 баллов

14.	Отсутствие замечаний в части предоставления достоверной информации по строго утвержденным формам с соблюдением сроков	Результаты бухгалтерской и финансовой отчетности	от 1 до 5 баллов
15.	Равномерное освоение бюджетных ассигнований федерального бюджета и бюджета Московской области		от 1 до 10 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности работы технических исполнителей и рабочих для назначения выплаты стимулирующего характера:

Виды выплат стимулирующего характера	Количество баллов
1. За интенсивность и высокие результаты работы	
Обобщение и применение передового опыта ведения учетно-расчетных, хозяйственных работ и других.	до 10 баллов
2. За качество выполняемых работ	
Своевременное и качественное выполнение работ Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры	до 15 баллов
Отсутствие обоснованных общений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций; отсутствие нарушений в выполнении лицензионных и аккредитационных показателей; СНИПов, САНПИНов и др. технических регламентов, организация и обеспечение деятельности уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	До 15 баллов
3. Премиальные выплаты по итогам работы	
Результативность финансово-хозяйственной деятельности	до 10 баллов
Своевременное предоставление учебной и отчётно – планирующей документации	до 10 баллов

Приложение №4
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»	**«УТВЕРЖДАЮ»**
Председатель профкома	**Директор**
ГБПОУ МО «СПК»	**ГБПОУ МО «СПК»**
_____ И. А. Костин	**_____ Г. А. Носырева**
18 января 2022г.	**19 января 2022 г.**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между работодателем и профсоюзным комитетом на 2022 год
Государственного бюджетного образовательного учреждения Московской области
«Сергиево-Посадский колледж»

1. Работодатель в лице директора Носыревой Галины Александровны, действующего на основании Устава, и профсоюзная организация Колледжа в лице председателя профкома Костина Ильи Алексеевича, действующего на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

2.Работодатель со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для Работников Колледжа в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем – Министерством образования Московской области.

3.Работники Колледжа со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей Колледжа.

4.Работодатель обязуется:

4.1.Предоставлять Работникам Колледжа работу по профилю их специализации в объёме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

4.2.Предоставлять отпуска в соответствии с графиком.

4.3.Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей Колледжа.

4.4.Обеспечивать помещения здания Колледжа средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

4.5.Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарём

4.6.Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

4.7.Обеспечивать защиту контингента Колледжа в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

4.8.Работодатель, гарантируя Работникам принятие мер по охране их жизни и здоровья во время осуществления ими своих должностных обязанностей, обеспечивает выполнение следующих мероприятий:

№	Содержание мероприятия, работ	Стоимость (руб.)	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1	Замена светильников в классах	100 000-00	в течение года	Моисеенко Е.Е.- зам. директора по АХЧ
	Покупка спец. одежды для работников АХЧ	50 000-00	2 квартал 2022	Моисеенко Е.Е.- зам. директора по АХЧ
2	Проведение текущего ремонта помещений (штукатурно-малярные работы)	500 000-00	в течение года	Моисеенко Е.Е.- зам. директора по АХЧ
3	Приобретение медикаментов, медицинских аптечек для учебных кабинетов и мастерских, аптечек первой помощи работникам	200 000-00	2 полугодие 2022 г.	Костин И.А.- Ведущий ИОТ
5	Обучение по охране труда работников и проверка знаний	200 000-00	в течение года 2022г.	Костин И.А.- Ведущий ИОТ
6	Проведение периодических медицинских осмотров работников	1 000 000-00	2 полугодие 2022 г	Костин И.А.- Ведущий ИОТ
7	Обеспечение специальной одеждой, моющими средствами, инвентарем работников в соответствии с нормами	1 000 000-00	в течение года 2022	Моисеенко Е.Е.- зам. директора по АХЧ

5. Работники Колледжа обязуются:

5.1.соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены, требовать их соблюдения от воспитанников.

5.2.выполнять свои должностные обязанности по охране труда. Вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе Министерства образования.

5.3.обеспечивать соблюдение санитарных норм и организовывать в кабинетах и учебно-производственных мастерских проветривание и влажную уборку.

5.4.обеспечивать контроль за поведением студентов на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

5.5.обеспечивать безопасность студентов при проведении различных мероприятий.

5.6.оказывать помощь работодателю при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

6.При невыполнении Работниками Колледжа своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, Работодатель имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные Трудовым законодательством РФ.

7. При невыполнении Работодателем своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, Работники Колледжа имеют право обжаловать бездействие Работодателя в Министерство образования Московской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»	«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель профкома	Директор
ГБПОУ МО «СПК»	ГБПОУ МО «СПК»
_____ И. А. Костин	_____ Г. А. Носырева
18 января 2022г.	19 января 2022 г.

ПОРЯДОК
предоставления педагогическим работникам Колледжа, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящий порядок устанавливает правила и условия предоставления, состоящим в штате педагогическим работникам Колледжа длительного отпуска сроком до одного года без сохранения заработной платы (далее соответственно - Длительный отпуск, Порядок).

2. Педагогические работники Колледжа занимающие следующие должности в соответствии со штатным расписанием имеют право на Длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы:

- преподаватель
-преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
-руководитель физического воспитания
-мастер производственного обучения
- тьютор
-социальный педагог
-педагог-психолог
-педагог-организатор
- методист
- воспитатель

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное педагогическим работником время по трудовому договору, периоды фактически проработанного времени педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на

педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

4.3. Время работы педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Продолжительность Длительного отпуска, разделение его на части, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и очередность его предоставления определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6. Длительный отпуск не продлевается на период нетрудоспособности Работника на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по согласованию с Работодателем на основании заявления и оформляется приказом директора Колледжа

Работодатель вправе самостоятельно определять дату начала длительного отпуска с учетом даты, указанной работником в заявлении.

8. За педагогическими работниками, находящимися в Длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

9. За педагогическими работниками, находящимися в Длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

10. Во время Длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»	«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель профкома	Директор
ГБПОУ МО «СПК»	ГБПОУ МО «СПК»
_____ И. А. Костин	_____ Г. А. Носырева
18 января 2022 г.	19 января 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж», которым устанавливается ненормированный рабочий день

1. Установление ненормированного рабочего дня работнику колледжа означает, что данный работник по распоряжению работодателя (в том числе в устной форме) при необходимости эпизодически может быть привлечен к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени (как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания).

Ненормированный рабочий день устанавливается работникам колледжа, которые занимают следующие должности:

- Директор
- Заместители директора
- Заведующие структурными подразделениями
- Водитель автомобиля

2. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным днем установлена в ПРИЛОЖЕНИИ № 7 к Коллективному договору.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»	«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель профкома	Директор
ГБПОУ МО «СПК»	ГБПОУ МО «СПК»
_____ И. А. Костин	_____ Г. А. Носырева
18 января 2022г.	19 января 2022 г.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж» с ненормированным рабочим днем

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам колледжа, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению директора колледжа (в том числе в устной форме) к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

4.Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж» с ненормированным рабочим днем

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
Заместители директора	3
Заведующие структурными подразделениями	3
Водитель автомобиля	3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»	«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель профкома	Директор
ГБПОУ МО «СПК»	ГБПОУ МО «СПК»
_____ И. А. Костин	_____ Г. А. Носырева
18 января 2022 г.	19 января 2022 г.

ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж»

Директор
Заместитель директора по учебной работе
Заместитель директора по учебно-производственной работе
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Заместитель директора учебно-методической работе
Заместитель директора по информационным технологиям
Заместитель директора по развитию дополнительного образования
Заместитель директора по административно-хозяйственной части
Заместитель директора по безопасности
Заместитель директора по экономике и госзакупкам
Заведующий структурным подразделением
Заведующий общежитием
Заведующий хозяйством
Начальник штаба ГО
Заведующий канцелярией
Начальник отдела кадров
Заведующий столовой
Заведующий архивом
Заведующий производством (шеф повар)
Заведующий складом
Заведующий мастерскими
Руководитель отдела содействия в трудоустройстве выпускников и профориентации
Начальник экономического отдела
Начальник гаража
Начальник режимно-секретного подразделения
Методист
Преподаватель
Преподаватель ОБЖ
Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения

Социальный педагог
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Техник
Ведущий инженер по организации труда
Ведущий специалист по кадровой работе
Ведущий специалист по закупкам
Ведущий юрисконсульт
Ведущий документовед
Секретарь учебной части
Секретарь
Лаборант
Ведущий инженер
Ведущий программист
Инженер по защите информации
Инженер программист
Механик
Слесарь-ремонтник
Инженер кабинета информатики
Заведующий библиотекой
Библиотекарь
Экономист по материально-техническому снабжению
Ведущий экономист
Калькулятор
Повар
Подсобный рабочий по кухне
Кладовщик
Гардеробщик
Грузчик
Водитель автомобиля
Комендант
Дежурный по общежитию
Паспортист
Кастелянша
Слесарь-сантехник
Электромонтер
Плотник
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
Дворник