

Министерство образования Оренбургской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГАПОУ «Сельскохозяйственный техникум»
г. Бугуруслана Оренбургской области
(01.06.2024 – 31.05.2027 гг.)

От работодателя:
Директор
ГАПОУ «СХТ»
[Подпись]
/Н.Ю. Гайструк/
« 21 » мая 2024 г.



От работников:
Председатель профсоюзного комитета
[Подпись]
/Т.А. Судряшова/
« 21 » мая 2024 г.



Адрес: г. Бугуруслан, ул. Московская, 56
Коллективный договор прошел уведомление и регистрацию в Государственном казенном учреждении «Центр занятости населения г. Бугуруслана»
Регистрационный номер № 149000-12/2024-001-01/05-24

Директор ГАПОУ «СХТ» г. Бугуруслана *М.А. Вирова*

г. Бугуруслан
2024 г.



Содержание

Коллективный договор.....	3
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области.....	27
Приложение № 2 Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области.....	41
Приложение № 3 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатных средств индивидуальной защиты.....	68
Приложение № 4 Нормы выдачи СИЗ	69

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области (Далее – ГАПОУ «СХТ» или учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей

1.2 Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.3 Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.4 Целью коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАПОУ «СХТ» и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.5 Сторонами настоящего Договора являются работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ГАПОУ «СХТ» Кудряшовой Татьяны Александровны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз) и работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора техникума Гайструка Николая Юрьевича, действующего на основании Устава;

1.6 В коллективном договоре предусмотрены основные положения действующего законодательства, имеющие актуальность для работников, а также дополнительные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем для улучшения положения работников.

1.7 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8 Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте техникума. Профсоюзный комитет (Далее - профком) обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.11 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13 При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с требованиями законодательства Российской Федерации, а также в случаях существенного изменения условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения.

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор на основе взаимной договоренности, подписанные сторонами и утвержденные в установленном порядке, являются его неотъемлемой частью.

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

1.15 Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.17 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- ✓ согласование локальных актов и иных документов, затрагивающих права и интересы работников с профкомом;

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

- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;

- ✓ другие формы.

2. Трудовой договор

2.1 Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.2 Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, ограничивающих права, снижающих уровень гарантий или

ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.3 Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для создания приказа о приеме на работу.

2.4 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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». Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ).

2.5 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

2.6 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.7 Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

3.1 Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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»

Под учебной нагрузкой понимаются: лекции, практические занятия, лабораторные работы, семинары для студентов, руководство дипломными и курсовыми работами, прием зачетов, экзаменов, консультаций, проверка контрольных работ и т.д.

3.2 Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.4 Стороны договорились, что объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года, а предварительной нагрузки - до ухода в ежегодный отпуск, т.е. до 1 июля текущего года.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателя ограничивается верхним пределом - 1440 часов и не планируется на выходные и нерабочие праздничные дни.

3.5 Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.6 Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, количества групп.

3.7 Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 3.6.

3.8 Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.10 Определение учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами 1-4 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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» соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

3.11 Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе

руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами 1 - 4 и 6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

3.12 Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

3.13 Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

3.15 Локальные нормативные акты организации, осуществляющей образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющей учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Рабочее время

4.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области (Далее - Правила внутреннего трудового распорядка) (приложение № 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности) в соответствии с требованиями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» утвержденными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536, а также соглашений.

4.2 Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3 Для педагогических работников ГАПОУ «СХТ» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю также устанавливается:

- ✓ педагогу-психологу;
- ✓ социальному педагогу;
- ✓ методисту;
- ✓ преподавателю - организатору основ безопасности жизнедеятельности;
- ✓ руководителю физического воспитания;
- ✓ воспитателям;
- ✓ мастерам производственного обучения;
- ✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Допускается работа преподавателей в отдельные дни более 6 часов, в другие - менее, не нарушая учебного процесса.

4.4 В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области.

4.5 Режим рабочего времени, время начала и окончания работы работника ГАПОУ «СХТ» устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

4.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.7 Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по инициативе администрации допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

4.8 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.10 Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.11 В учреждении по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

4.12 Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

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

4.14 Привлечение работника учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором и должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области (Далее - Положение об оплате труда) (приложение № 2).

4.15 При составлении расписания учебных занятий не допускается без согласия педагогического работника:

- ✓ планирование более 4 пар в день при нагрузке педагогического работника на 1 ставку;

- ✓ разрыв между парами более 1 пары в день.

4.16 При составлении расписания учебных занятий принимается во внимание:

- ✓ отдаленность учебных корпусов - занятия по возможности планируются по принципу закрепленности за одним корпусом в день;

- ✓ возможность перемещения педагогического работника между учебными корпусами в перерыве между занятиями с учетом этажности корпуса и наличия вахты, где выдаются ключи от учебных аудиторий.

4.17 Свободный от учебных занятий день не является выходным, нерабочим днём преподавателя. В этот день он должен выполнять внеурочную работу.

4.18 Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ГАПОУ «СХТ» и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.19 В каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, преподаватели привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.20 Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5. Время отдыха

5.1 Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Виды времени отдыха определены статьей 107 ТК РФ.

5.2 В течение рабочего дня работникам Техникума предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.3 Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.4 Всем работникам Техникума предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

Выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота и воскресенье.

5.5 Нерабочие праздничные дни установлены статьей 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится согласно статье 112 ТК РФ.

5.6 Работникам Техникума предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.7 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Директору, заместителям директора (по учебной работе, воспитательной работе, учебно-производственной работе), педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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

5.9 Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.10 Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам техникума предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.11 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.12 Стороны настоящего Договора пришли к соглашению, что работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, дополнительно к случаям, предусмотренным законодательством.

5.13 Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, отпуска без сохранения заработной платы предоставляется также в связи:

- ✓ с регистрацией брака детей работника - до 5 календарных дней;

- ✓ с празднованием 1 сентября (родителям детей младшего школьного возраста) - один календарный день;

- ✓ с избранием в профком - до пяти календарных дней;

- ✓ с другими случаями - по соглашению между работником и работодателем.

5.14 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической 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.

5.15 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в учреждение среднего профессионального образования независимо от организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения или в образовательное учреждение высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, гарантируется предоставление дополнительного (учебного) отпуска с сохранением среднего заработка.

5.16 Дополнительный (учебный) отпуск предоставляется работникам при наличии определенных условий: образовательное учреждение имеет государственную аккредитацию, обучающийся в нем работник успешно осваивает учебные дисциплины, образования соответствующего уровня получается впервые.

5.17 Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению

предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, установленном федеральным законодательством. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.18 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.19 Стороны договорились, что работодатель имеет право, в случае производственной необходимости, отозвать из отпуска работника с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6.1 Работники Техникума имеют право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, определенной в трудовом договоре, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

6.2 Размер оплаты труда каждого работника устанавливается трудовым договором при приеме на работу, в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области (приложение № 2).

В целях повышения качества деятельности техникума, стимулирования результативности и качества труда работников учебного заведения работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также могут выплачиваться вознаграждение, поощрительные выплаты и премии, в соответствии с локальными нормативными актами, разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюза.

6.3 Стороны исходят из того, что:

6.3.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3.2 Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационного уровня, присвоенного по результатам аттестации.

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.3.3 При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.3.4 Заработная плата (оплата труда) работников состоит из трех частей:

- базовой части, предусматривающей должностной оклад (ставку), размер которого устанавливается в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом коэффициентов (показателей) сложности и объема выполняемой работы;

- компенсационной части, включающей компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

- стимулирующей части, включающей предусмотренные Положением об оплате труда виды стимулирующих выплат для каждой профессионально-квалификационной группы работников, размеры и условия назначения которых, определяются указанным Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами техникума в соответствии с настоящим коллективным договором и в зависимости от выполнения работниками порученной им работы (трудовых обязанностей) с требуемым качеством.

Заработная плата может предусматривать иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

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

Средняя месячная заработная плата педагогических работников выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

6.5 Расчетным периодом для начисления заработной платы устанавливается один календарный месяц.

6.6 Выплата заработной платы работникам производится перечислением на лицевой счет сотрудника 15 и 30 числа каждого месяца.

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

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

6.7 При задержке заработной платы представители трудового коллектива имеют право потребовать отчет о причине задержки оплаты труда, а администрация ГАПОУ «СХТ» обязана предоставить все необходимые для этого документы.

6.8 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных ст. 142 ТК РФ.

6.9 Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.10 При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных федеральным законодательством (ст. 183 ТК РФ).

6.11 Уменьшение установленной педагогической нагрузки на основании листка нетрудоспособности преподавателей производится в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 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».

6.11.1 В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

6.11.2 В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности уменьшение учебной нагрузки не производится.

6.12 При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.12.1 При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.12.3 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

6.12.3 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором.

6.12.4 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или

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

6.12.5 Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.13 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ✓ при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- ✓ при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

6.14 При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.15 Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.16 Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться:

- ✓ для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- ✓ для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- ✓ для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

- ✓ при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ).

6.17 Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для техникума, производятся только на основании письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник.

6.18 Сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, ему начисленных, о видах и размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате предоставляются в письменной форме работнику в любой удобной для него форме по его выбору не реже 1 раза в месяц не позднее 5 рабочих дней со дня выплаты заработной платы.

6.19 Работодатель обязуется обеспечить оперативные и доступные консультации работнику по вопросам обоснованности начисления составных частей заработной платы по его запросу ежедневно в рабочее время структурного подразделения бухгалтерии.

6.20 Работодатель и Профсоюзный комитет оказывают материальную помощь работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.

6.21 Вопрос о выделении материальной помощи работнику Работодателем рассматривается самостоятельно. Предоставление материальной помощи производится по письменному заявлению работника либо ходатайству непосредственного руководителя с приложением документов, подтверждающих основания возникновения выплат.

Материальная помощь работникам выдается в размере 50 % от оклада в следующих случаях:

1. Смерть близких родственников;
2. Тяжелое заболевание;
3. Стихийные бедствия;
4. Юбилей: 50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет.
5. Вступление в брак;
6. Рождение ребенка;

При необходимости по решению руководителя образовательного учреждения размер материальной помощи или вознаграждения может быть увеличен.

6.22 Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь только работникам - членам профсоюза по их письменным заявлениям либо по ходатайству непосредственного руководителя. Решение о выделении помощи и ее размеры определяются коллегиально на заседании Профкома.

6.23 Работодатель обязуется:

6.23.1 Доводить до сведения работников обо всех изменениях в формах и системах оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца до их введения в действие.

6.23.2 Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками трудовых функций (ст. 163 ТК РФ):

- ✓ исправное состояние помещений, сооружений, машин;
- ✓ своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- ✓ надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- ✓ условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности.

7. Гарантии и компенсации

7.1 Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

7.2 Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам также предоставляются гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных ст. 165 ТК РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.3 Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных Правительством Оренбургской области для организаций, финансируемых из областного бюджета.

В соответствии со статьями 167, 168 Трудового кодекса РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- ✓ расходы по проезду;
- ✓ расходы по найму жилого помещения, в размере фактически понесенных расходов;
- ✓ дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- ✓ иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.4 Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

7.5 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177 ТК РФ), а также компенсирует оплату за проезд к месту учебы и обратно один раз в год, при предоставлении подтверждающих документов.

7.6 Стороны договорились, что в соответствии со статьями 185, 212 и 213 ТК РФ работодатель обязуется организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)

медицинских осмотров. Периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Работодатель также компенсирует работнику затраты на прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра и оформление медицинских книжек при устройстве на работу, на основании представленных подтверждающих документов.

На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

7.7 Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов устанавливаются в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса РФ.

7.8 При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

7.10 При принятии решения о сокращении численности или штата работников, а также о ликвидации образовательного учреждения работодатель обязуется:

- ✓ персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения письменно известить об этом высвобождаемых работников;
- ✓ обязуется принять меры по трудоустройству высвобождаемых работников на имеющиеся вакантные рабочие места в техникуме;
- ✓ предоставить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

7.11 В соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- ✓ семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ✓ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- ✓ работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ✓ инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ✓ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7.12 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (гл. 27 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.13 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

8. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1 Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд образовательного учреждения определяет работодатель.

8.2 Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

8.4 В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.5 Работодатель обязуется:

8.5.1 Обеспечивать обязательное повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

8.5.2 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.5.3 В случае направления работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на подготовку и дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к

месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

9. Охрана труда и здоровья.

9.1 С целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда, соответствующим требованиям законодательства РФ по охране труда работодатель обязуется: обеспечить безопасность труда и создать здоровые условия труда для работников Техникума.

9.2 Стороны пришли к соглашению, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

9.3 С целью создания безопасных условий труда работников техникума и в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и т.д.;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а также обеспечивает заключение договоров с медицинскими учреждениями на проведение медицинских осмотров работников техникума;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- своевременное расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Также работодатель обязан:

- обеспечивать тепловой режим в помещениях техникума в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений: сокращать рабочий день на основании представления совместной комиссии профсоюза и работодателя (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 г. № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»);
- обеспечить все объекты Техникума средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами. Во всех помещениях техникума вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара;
- ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения, взамен вышедших из строя);
- укомплектовать постоянно обновляемыми медикаментами и лекарственными средствами аптечки первой помощи в учебных корпусах, общежитиях, учебных мастерских, вахтах и подразделениях, связанных с работами повышенной опасности и вредными условиями труда;
- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий.

9.4 В соответствии со статьей 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие

обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.5 Профсоюз обязуется:

- осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей;
- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Техникуме;
- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда;
- оказывать практическую помощь работникам техникума в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;
- участвовать в проведении специальной оценки условий труда;
- выносить на рассмотрение работодателя предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере;
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9.6 За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.7 С целью реализации права работников техникума на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ) стороны договорились разрабатывать и утверждать план организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (далее – План мероприятий) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

План мероприятий стороны намереваются заключать ежегодно, в конце учебного года. Утвержденный План мероприятий является обязательным к исполнению.

9.8 Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий охраны и безопасности труда, определенные Планом мероприятий, в размере не менее 2 процентов фонда оплаты труда.

Размеры средств, планируемых к расходованию в очередном году на мероприятия по обеспечению охраны труда, ежегодно устанавливаются в планах финансово-хозяйственной деятельности техникума.

9.9 Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9.10 В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создана комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя и профсоюза.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также

организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений по проведению мероприятий по охране труда.

10. Материальная ответственность сторон трудового договора

10.1 Стороны договорились, что материальная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

10.2 Материальный ущерб, причинённый работнику, возмещается работодателем в соответствии с главой 38 ТК РФ.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

10.3 Материальный ущерб, причиненный работодателю, возмещается работником в соответствии с гл. 39 ТК РФ.

11. Защита трудовых прав и свобод.

Рассмотрение и разрешение трудовых споров.

11.1 Работники ГАПОУ «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области имеют право на защиту своей профессиональной чести и достоинства всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- ✓ самозащита работниками трудовых прав;
- ✓ защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- ✓ государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ✓ судебная защита.

11.2 Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав

11.3 Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

11.4 Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессиональной этики может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде.

12. Взаимодействие работодателя и профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности.

12.1 Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

12.2 Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя взаимные обязательства: сотрудничать в рамках законодательства по вопросам социально-трудовых отношений; признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования; обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к совместной компетенции. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

12.3 Стороны договорились о том, что:

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

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

12.3.3 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, являющимся членами профсоюза, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

12.3.4 Члены профкома включаются в состав комиссий Техникума по аттестации работников, специальной оценки условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве.

12.3.5 Работодатель признает, что работа профкома является значимой для техникума и принимается во внимание при поощрении работников.

12.3.6 Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором прав профсоюзной организации в ее деятельности. Любые должностные лица Техникума за нарушение прав и противодействие деятельности профсоюза в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

12.3.7 Профсоюз обязуется оказывать всестороннюю поддержку работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии Техникума.

12.4 Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), в том числе на официальном сайте техникума (ст. 377 ТК РФ).

12.5 Работодатель при необходимости выделяет транспортные средства для обеспечения деятельности профкома.

12.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюза членских взносов из заработной платы (1%) работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений работников.

12.7 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем

профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

12.8 Профком гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту интересов в том числе путем:

- ✓ предоставления бесплатных консультаций;
- ✓ представления интересов членов профсоюза в суде и других органах в случае возникновения индивидуальных или коллективных трудовых споров.

12.9 Профсоюз использует средства только для нужд членов организации:

- ✓ для оказания материальной помощи;
- ✓ для приобретения льготных путевок на оздоровление для работников и их детей;
- ✓ для решения культурных, оздоровительных и социальных вопросов работников техникума;
- ✓ для организации работы профсоюза и профкома.

12.10 Профсоюз обязуется:

- ✓ представлять и защищать интересы трудового коллектива в целом и интересы каждого члена трудового коллектива отдельно по всем условиям коллективного договора, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;

- ✓ разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за исполнением условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов техникума;

- ✓ обеспечивать реализацию прав работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем.

12.11 Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В случае отсутствия согласования с профкомом решения, документы, локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

12.12 Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

13. Заключительные положения.

13.1 Стороны договорились, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, сформированной обеими сторонами.

13.2 При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.3 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

13.4 При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим

данный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

13.5 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.6 Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

13.7 Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.8 Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для заключения Коллективного договора.

Министерство образования Оренбургской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области

Согласовано

Председатель

Профкома ГАПОУ «СХТ»


 Т.А. Кудряшова

« 20 » мая 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ «СХТ»

 Н.Ю. Гайструк

« 20 » мая 2024 г.



**Правила внутреннего трудового распорядка
ГАПОУ «Сельскохозяйственный техникум»
г. Бугуруслана Оренбургской области**

г. Бугуруслан
2024

1. Общие положения

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области (далее – Правила) являются локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнение работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области (далее – Техникум или ГАПОУ «СХТ»).

1.2 Настоящие Правила разработаны в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Уставом техникума;
- иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации в области трудовых отношений и образования, нормативными и распорядительными документами Минобрнауки России и Рособнадзора.

1.3 Правила разработаны в целях регулирования поведения работников Техникума как в процессе труда, так и в иные периоды пребывания на территории ГАПОУ «СХТ» (то есть в зданиях, помещениях, сооружениях, на земельных участках и иных объектах, находящихся в ведении образовательного учреждения) и призваны способствовать правильной организации работы техникума, рациональному использованию рабочего времени работников образовательного учреждения, повышению качества эффективности труда и укреплению трудовой дисциплины.

1.4 К числу работников Техникума, на которых распространяются настоящие Правила, относятся лица, работающие в техникуме по трудовому договору и занимающие должности педагогических работников, а также должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала согласно штатному расписанию, утвержденному в установленном порядке, либо нанятые для выполнения конкретного вида работы (далее - работники).

1.5 Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает ГАПОУ «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области в лице директора техникума и иных уполномоченных им должностных лиц.

1.6 Настоящие Правила едины и обязательны для всех структурных подразделений, входящих в состав техникума.

1.7. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией образовательного учреждения в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с трудовым коллективом в лице первичной профсоюзной организации работников ГАПОУ «СХТ» (далее - Профсоюз).

1.8 Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором техникума по согласованию с Профсоюзом.

1.9 Настоящие Правила в целях их доведения до сведения работников размещаются на официальном сайте техникума в течение 10 дней после их утверждения.

2. Порядок приема и увольнения работников техникума

2.1 Работники реализуют своё право на труд путём заключения письменного трудового договора с Техникумом в лице директора или иного уполномоченного им лица.

2.2 Комплектование ГАПОУ «СХТ» работниками на вакантные места осуществляется на основе Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) и в соответствии с Профессиональными стандартами из числа лиц, имеющих, как правило, соответствующее высшее образование, а по специальным предметам - опыт работы.

2.3 При приеме на работу и заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Техникум в соответствии со ст. 65 ТК РФ обязано предъявить в отдел кадров следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с законодательством не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 331 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4 Лица, поступающие на работу по совместительству помимо документов, указанных в п. 2.3 также представляют справку с основного места работы с указанием должности или заверенную копию трудовой книжки.

2.5 Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо

предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.6 При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.7 Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.7.1 Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Социальном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в техникуме по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности на электронную почту bcxt1966@mail.ru.

При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;

- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);

- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

- адрес электронной почты работника;

- собственноручная подпись работника;

- дата написания заявления.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.8 Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.9 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) директора техникума или иного уполномоченного им должностного лица, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10 Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Размер оплаты труда указывается в приказе и, заключаемом с работником техникума, трудовом договоре.

2.11 Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.12 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- правилами внутреннего трудового распорядка,
- коллективным договором,
- уставом техникума,
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.13 Перед допуском к работе вновь принятого работника или переводе в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда;
- разъяснить его права и обязанности;
- проинструктировать по правилам техники безопасности, охраны труда, противопожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда.

2.14 На каждого работника заводится личное дело, которое формируется в течение всего периода работы. Личное дело хранится в отделе кадров образовательного учреждения. После увольнения работника его дело остается в учебном заведении.

2.15 Увольнение работников Техникума во всех случаях производится в результате прекращения трудового договора. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок прекращения трудового договора по каждому из оснований определяется ТК РФ и другими федеральными законами.

2.16 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иным федеральным законом. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

День окончания срока предупреждения является последним днём работы, т.е. днём увольнения. Если последний день срока предупреждения приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то последним считается следующий за ним рабочий день.

2.17 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных

дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.18 В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.19 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно лишь по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.20 В соответствии со ст. 331.1 ТК РФ работник ГАПОУ «СХТ» будет в обязательном порядке отстранен от работы при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.21 Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) директора техникума или иного уполномоченного им должностного лица.

С приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись или составляется соответствующий акт.

2.22 Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.23 В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, произвести с ним расчет путем выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.24 По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.25 Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками, в том числе со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона.

2.26 В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника в порядке, установленном пунктом 2.7.1. не получившего сведения о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанном в его обращении.

3. Основные права и обязанности работника

3.1 Работники техникума имеют право на:

3.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3 рабочее место, соответствующее установленным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

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

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

3.1.6 подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.7 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.8 объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

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

3.1.10 возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.11 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.12 на организационное и материально-техническое обеспечение своей трудовой деятельности.

3.2 Помимо вышеперечисленных прав педагогические работники Техникума имеют право:

3.2.1 пользоваться бесплатно услугами библиотеки, информационных фондов, учебных и научных подразделений в соответствии с локальными нормативными актами техникума;

3.2.2 определять содержание учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) в соответствии с законодательством об образовании, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования или федеральными государственными требованиями;

3.2.3 выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;

3.2.4 на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.3 Работники техникума имеют и другие права, предусмотренные трудовым законодательством, законодательством об образовании, трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

3.4 Работники Техникума обязаны:

3.4.1 предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;

3.4.2 соблюдать законодательство РФ, устав образовательного учреждения, настоящие Правила и другие локальные нормативные акты техникума;

3.4.3 добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами и выполнять установленные нормы труда;

3.4.4 соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и правила пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

3.4.5 содержать рабочее оборудование, технику и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на своем рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.4.6 бережно относиться к имуществу техникума (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в образовательном учреждении, если образовательное учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.4.7 вести себя корректно, достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым в Техникуме нравственным и этическим нормам, не допуская отклонений от

общепризнанных норм делового общения, соблюдать высокий уровень культуры общения;

3.4.8 не разглашать персональные данные работников и обучающихся техникума, ставшие известными в связи с выполнением должностных обязанностей;

3.4.9 своевременно уведомлять отдел кадров техникума о наступлении временной нетрудоспособности, при изменении персональных данных работник письменно уведомляет работодателя о таких изменениях в разумный срок, не превышающий 14 дней, и предъявляет оригиналы документов;

3.4.10 ежегодно в установленные сроки проходить периодический медицинский осмотр.

3.5 Помимо вышеперечисленных обязанностей педагогические работники техникума обязаны:

3.5.1 вежливо обращаться с руководством, коллегами по работе, обучающимися и работниками образовательного учреждения;

3.5.2 обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;

3.5.3 выполнять учебную, методическую работу, проводить научные исследования, организовывать и контролировать самостоятельную учебную и научную работу обучающихся;

3.5.4 уважать личное достоинство обучающихся, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии, оказывать помощь в организации самостоятельной работы;

3.5.5 осуществлять дежурство по учреждению согласно графика дежурств, утвержденному директором техникума;

3.5.6 осуществлять организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся;

3.5.7 проводить профориентационные мероприятия со школьниками и их родителями (законными представителями);

3.5.8 систематически повышать свою квалификацию;

3.5.9 заботиться о сохранении и приумножении авторитета Техникума.

3.6 На работников техникума возложены и другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, законодательством об образовании, трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

3.7 Педагогическим работникам запрещается:

- курить в помещении образовательного учреждения или около него;

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации техникума, кроме приглашенных педагогом родителей (законных представителей) обучающихся;

- входить в аудиторию после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуются только руководитель образовательного учреждения и его заместители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1 Работодатель имеет право:

4.1.1 на управление образовательным учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом колледжа;

4.1.2 на установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей;

4.1.3 на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

4.1.4 на организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем образовательного учреждения;

4.1.5 поощрять работников за добросовестный эффективный труд

4.1.6 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.7 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу техникума и других работников, соблюдения настоящих Правил;

4.1.8 принимать локальные нормативные акты.

4.2 Работодатель обязан:

4.2.1 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;

4.2.3 создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

4.2.4 обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

4.2.5 выплачивать заработную плату в порядке и сроки, установленные действующим законодательством, коллективным договором, трудовым договором;

4.2.6 осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;

4.2.7 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей;

4.2.8 обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

4.2.9 обеспечивать защиту персональных данных работников и обучающихся Техникума от неправомерного использования и утраты.

4.3 На работодателя возложены и иные обязанности, предусмотренные законодательством об образовании, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, уставом техникума, иными локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1 Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

5.2 В Техникуме работнику может быть установлен один из следующих режимов рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями продолжительностью не более 40 часов в неделю (8-часовой рабочий день);
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями продолжительностью не более 36 часов в неделю (рабочий день 7 часов 42 минуты);
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- другой режим рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) в соответствии с трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

5.3 Работникам устанавливается следующее время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания:

- при 40-часовой пятидневной рабочей неделе: с 08 часов 30 минут до 17 часов 30 минут, перерыв с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут;
- при 36-часовой пятидневной рабочей неделе: с 08 часов 30 минут до 15 часов 42 минут, перерыв одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).
- при рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику: с 08 часов 00 минут до 08 часов 00 минут следующих суток, перерыв для приема пищи включается в рабочее время с 12 часов 00 минут до 12 часов 15 минут, с 16 часов 00 минут до 16 часов 15 минут, с 20 часов 00 минут до 20 часов 15 минут.

6. Поощрения за труд

6.1. За успешное и добросовестное исполнение работниками техникума должностных обязанностей, продолжительную и эффективную работу в образовательном учреждении, выполнение заданий особой сложности и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению благодарственными письмами, почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий, медалями, орденами, а также могут быть представлены к государственным наградам.

6.3 Решение о поощрении работника принимается директором техникума по согласованию с Профсоюзом на основании представления руководителя структурного подразделения.

6.4 Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку. Выписка из приказа об объявлении благодарности или о награждении почетной грамотой приобщается к материалам личного дела работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1 Работники обязаны подчиняться администрации образовательного учреждения, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания администрации, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.4 Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в порядке и в случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.5 Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных действующим законодательством, запрещается.

7.6 До применения дисциплинарного взыскания администрация техникума должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, составляется соответствующий акт об отказе работника предоставить письменное объяснение или о невозможности запросить (получить) такое объяснение. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания

7.7 При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

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

Днём обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинён работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

7.9 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.

7.10 Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания подписывается директором техникума и объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт дисциплинарного проступка и виновность конкретного работника.

7.11 Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное нарушение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

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

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

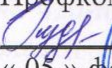
Администрация техникума до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Заключительные положения

8.1 Настоящие Правила находятся у инспектора по кадрам, а также размещаются на официальном сайте техникума. Ознакомление работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке.

8.2 Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области, а также вносимые в них изменения и дополнения утверждаются директором техникума с учётом мнения Профсоюза и вступают в силу с момента их введения в действие приказом директора Техникума.

Министерство образования Оренбургской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области

Согласованно
Председатель
Профкома ГАПОУ «СХТ»

Т.А. Кудряшова
« 05 » февраля 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ «СХТ»

Н.Ю. Гайструк
« 05 » февраля 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области

г. Бугуруслан
2024

Глава I. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области (далее – Положение) определяет систему и порядок оплаты труда работников ГАПОУ «СХТ» г. Бугуруслана (далее – Техникум).

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Оренбургской области от 16.11.2009 г. № 3224/741-1V-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области»,
- постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области»,
- приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 г. № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»,
- приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,
- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,
- соответствующими положениями применяемых профессиональных стандартов;
- с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.3 Система оплаты труда работников техникума, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также других стимулирующих выплат, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области» и нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области, а также настоящим Положением.

При утверждении положения учитывается мнение профсоюзного комитета ГАПОУ «СХТ».

1.4 Система оплаты труда работников ГАПОУ «СХТ» г. Бугуруслана, устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5 Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников техникума и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1.6 Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда техникума и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.7 Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников государственных учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50%.

1.8 В случае уникальности (типа, профиля) государственного учреждения руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

1.9 Месячная заработная плата работника техникума, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом, либо минимальной заработной платы, установленной отраслевым региональным соглашением по организациям, находящимся в ведении

министерства образования Оренбургской области в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.11 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.13 При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14 Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.15 Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.16 Размеры и сроки индексации заработной платы работников техникума определяются в порядке, установленном в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и нормативными правовыми актами Оренбургской

области, в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

1.17 Время нахождения работника на военной службе по контракту засчитывается в их общий трудовой стаж, включается в стаж работы по специальности из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе о призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы.

В соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

1.18 Заработная плата и все начисления стимулирующего характера лиц, в отношении которых усматривается личная заинтересованность, и может возникнуть конфликт интересов рассматриваются на заседании комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов составляется протокол о назначении заработной платы и всех выплат стимулирующего характера и направляется для установления оплаты труда работодателю, лицам по отношению которых может возникнуть конфликт интересов.

1.19 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников техникума за счет всех источников финансирования.

Глава II. Формирование фонда оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области.

2.2 Штатное расписание ГАПОУ «СХТ» утверждается директором техникума в порядке, утверждаемом Учредителем в пределах фонда оплаты труда, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного техникума на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по техникуму по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

2.3 Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, а

также на оказание материальной помощи работникам техникума в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

2.4 Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами техникума.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи директору техникума из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются Учредителем.

Глава III. Структура фонда оплаты труда

3.1 Фонд оплаты труда работников техникума состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников техникума до уровня МРОТ.

3.2 В базовую часть фонда оплаты труда работников ГАПОУ «СХТ» включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов) (Приложения № 1).

3.3 Специальная часть фонда оплаты труда работников техникума включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников техникума включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5 Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников техникума до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется директором ГАПОУ «СХТ».

Глава IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1 Размер, порядок и условия оплаты труда директора техникума устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области».

4.2 Оплата труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда директора техникума устанавливаются Учредителем, осуществляющим функции и полномочия соответствующих учреждений.

4.3 Размер должностного оклада директора техникума определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.3.1 Размер должностного оклада директора техникума устанавливается ежегодно (за исключением индексации) один раз в год на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников техникума, кроме заработной платы директора техникума, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

4.3.2 В целях недопущения необоснованной дифференциации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников техникума.

4.4 Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора техникума на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

4.5 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

4.6 Приказом Учредителя директору техникума может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

4.6.1 Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются директору техникума в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет - 10%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 20%;
- при выслуге свыше 5 лет - 30%.

4.6.2 Директору техникума при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, воспитательной, методической, научной и (или) творческой деятельностью, имеющим наличие почетного звания с наименованием «Заслуженный» применяется повышающий коэффициент к окладу в размере – 20%.

4.7 Дополнительно приказом Учредителя директору техникума может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения,

за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из областного бюджета, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

4.7.1 Отнесение к группам оплаты труда директора техникума осуществляется в зависимости от количественных показателей государственного учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах в соответствии с таблицей

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации (профессиональные, школы, школы-интернаты)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество обучающихся (воспитанников) в детских домах	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
4	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательной организации профессионального образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5	Количество педагогических работников в образовательной организации	за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию – высшую квалификационную категорию –	0,5 1
6	Наличие при образовательной организации филиалов, общежитий с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. – от 100 до 200 чел. – свыше 200 чел. –	до 20 до 30 до 50
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8	Количество обучающихся (воспитанников), находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых - дети, болеющие не менее одного месяца и не имеющие возможности посещать образовательную организацию <*>	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

<*> постановление Правительства Оренбургской области от 05.03.2018 г. № 109-п «Об утверждении порядка регламентации и оформления отношений государственной и муниципальной

образовательной организации и родителей (законных представителей) обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов в части организации обучения по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, находящихся на территории Оренбургской области».

Государственные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип государственных учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится государственное учреждение по количеству баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Профессиональная образовательная организация	свыше 750	от 750 до 500	от 500 до 250	менее 250
2	Размер повышающего коэффициента	35%	25%	15%	10%

4.7.2 Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу директора техникума принимает Учредитель с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы государственных учреждений и самого директора.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом Учредителя в зависимости от типа (вида, профиля) учреждения. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности директора техникума оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности директору техникума определяется в соответствии с процентом исполнения показателей:

- при исполнении показателей от 100 до 96 баллов - 50%;
- при исполнении показателей от 95 до 91 баллов - 30%;
- при исполнении показателей от 90 до 86 баллов - 20%;
- при исполнении показателей не менее 85 баллов - 10%.

При неисполнении показателя, характеризующего выполнение государственного задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю государственного учреждения не устанавливается.

4.7.3 В случае уникальности (тип, профиль) государственного учреждения Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю государственного учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.8 Выплаты компенсационного характера за специфику и условия работы устанавливаются отдельным руководителям общеобразовательных и образовательных организаций (школ, школ-интернатов, детских домов) в зависимости от профиля учреждения. Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

№	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1	За работу в вечерних (сменных) общеобразовательных школах при исправительно-трудовых колониях	70%
2	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	от 15% до 20%
3	За работу в оздоровительных образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, санаторного типа	от 15% до 20%
4	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением	от 15% до 20%
5	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	15%
6	За работу в общеобразовательных кадетских школах- интернатах	15%
7	За работу в образовательных организациях для детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20%
8	За работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	25%

В случае уникальности (тип, профиль) государственного учреждения Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю государственного учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент за специфику и условия работы, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.9 Приказом директора техникума работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

4.9.1 Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам техникума, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет - 10%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 20%;
- при выслуге свыше 5 лет - 30%.

4.10 Дополнительно приказом директора техникума работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается директором техникума с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.11 Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.12 На основании приказа Учредителя директору техникума может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

4.12.1 Единовременное премирование директора техникума производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

- результативность выполнения государственной услуги в соответствии с условиями государственного задания за текущий период (квартал) не менее 100%;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;
- выполнение дополнительных поручений Учредителя;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний отделов министерства образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;
- финансовая и имущественная деятельность учреждений (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Дополнительно руководители могут быть премированы к профессиональному празднику, юбилейным датам (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) и нерабочим праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания у руководителя техникума премия может быть снижена или отменена.

4.12.2 Материальная помощь директору техникума выплачивается один раз в календарном году по заявлению директора техникума в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии предоставления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа Учредителя за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.13 К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

Глава V. Условия и порядок назначения выплат компенсационного характера (кроме руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) из специальной части фонда оплаты труда

5.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2 Выплаты компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников техникума при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда ГАПОУ «СХТ», утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3 Для работников техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4 Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5 Всем работникам техникума выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совмина СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР». Выплаты начисляются в размере 15% на фактический заработок.

5.6 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной

ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.7 Выплаты за сверхурочную работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

5.8 Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.9 Выплаты за работу в ночное время в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10 Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11 Доплата при выполнении работ различной квалификации. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.12 Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.13 К иным обязательным выплатам компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда относятся:

5.13.1 Надбавка педагогическим (от фактического объема учебной нагрузки) и прочим работникам за специфику работы в отдельных государственных учреждениях (классах, группах) в следующих размерах:

№	Наименование выплат	Значение
1	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, консультационных центров	10%
2	Работникам за особые условия труда в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) <*>	от 5 до 10%
3	Работникам за особые условия труда в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%

<*> Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем государственного учреждения работнику в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников.

5.13.2 Доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ к должностным окладам (окладам) от фактического объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

- преподавателям по учебным дисциплинам: русский язык, родной язык, литература - 15%;

- преподавателям по учебным дисциплинам: математика, иностранный язык, стенография, черчение, конструирование, техническая механика -10%.

5.14 В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5.15 Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.16 Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава VI. Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера)

6.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в техникуме показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГАПОУ «СХТ», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников.

6.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3 Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.4 Размер выплат стимулирующего характера определяется техникумом с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором техникума с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5 Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6 К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств техникума, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для техникума.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.7 К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- почетного звания с наименованием «Доктор наук» - 40%;
- почетного звания с наименованием «Доцент» - 25%;
- почетного звания с наименованием «Кандидат наук» - 20%;
- почетного звания с наименованием «Заслуженный» - 20%;
- почетного звания с наименованием «Народный» - 20%.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

6.8 К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в государственной организации.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в следующих размерах:

№	Наименование выплат	Значение
1	ПКГ должностей «Педагогические работники» - в зависимости от стажа педагогической работы и независимо от уровня образования	
	от 0 до 10 лет	3%
	от 10 до 20 лет	6%
	свыше 20 лет	10%
2	ПКГ должностей «Учебно-вспомогательный персонал», «Руководители структурных подразделений», «Руководители, специалисты и служащие» - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и независимо от уровня образования	
	от 1 года до 5 лет	2%
	свыше 5 лет	7%
3	ПКГ должностей «Работники культуры, искусства и кинематографии»	
	от 1 года до 5 лет	2%
	свыше 5 лет	5%

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения образования, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.9 Для педагогических работников техникума к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№	Наименование вида работ	Значение
1	За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 10%
2	За заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями)	до 10%
3	За заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	до 25%
4	За классное руководство (региональная выплата) в образовательных организациях (в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости групп):	
4.1	в профессиональных образовательных организациях (педагогам, работающим в группах с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты уменьшается на 50%)	до 10%
5	За квалификационную категорию в государственных автономных, бюджетных и	

казенных образовательных и иных учреждениях <*>		
5.1	«педагог-методист» <*>	20%
	«педагог-наставник» <*>	30%

<*> Конкретный перечень педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному пункту, определяется руководителем государственного учреждения согласно Порядка проведения аттестации (приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196)

6.10 В целях социальной защищенности работников техникума и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора техникума применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Оренбургской области;
- в связи с празднованием «Дня учителя»;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом техникума, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственного учреждения.

6.11 Директор техникума вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом техникума, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6.12 Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.13 Стимулирующие выплаты работникам техникума не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий работников государственных профессиональных образовательных учреждений

**1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) <*>
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников**

Фиксированные размеры окладов педагогических работников государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада <*>. рублей в месяц с 01.01.2024 г.		
		с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5
2 уровень	социальный педагог	9 830	11 606	12 317
3 уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	9 948	11 725	12 435
4 уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; тьютор	10 067	11 843	12 553

<*> Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

<***> Размер должностного оклада (ставка заработной платы) повышается на 5% за работу в государственных учреждениях, расположенных в сельской местности, имеющих высшую и первую квалификационную категорию по занимаемой должности. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 г.
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	не установлен	Секретарь учебной части	9 711
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2 уровень	Диспетчер образовательного учреждения	9 948

3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений

Фиксированные размеры окладов руководителей структурных подразделений государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 г.
1	2	3
1 уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской	15 632
2 уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	15 869

4. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих

Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказами

Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 г
1	2	3	4
общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 уровень	Агент по снабжению; дежурный по общежитию; калькулятор; кассир; комендант; паспортист	10 067
общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя	10 185
	2 уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» <*>	10 304
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория <***>	
	3 уровень	Шеф-повар. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория <***>	10 421
4 уровень	Механик	10 541	
	1 уровень	Бухгалтер; программист; специалист по охране труда; специалист по кадрам; экономист;	10 895

общеотраслевые должности служащих третьего уровня		юрисконсульт	
	2 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 014
	3 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 251
	4 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 488
	5 уровень	Заместитель главного бухгалтера	11 725

<*> Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

<***> Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и работников, должности и профессии которых устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (по выпускам).

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 г.
1	2	3	4	5
общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик (1 разряд); дворник (1 разряд); кастелянша (1-2 разряд); кладовщик (1-3 разряд); сторож (вахтер) (1 разряд); уборщик производственных помещений (2 разряд); уборщик служебных помещений (1 разряд); повар (2-3 разряд); подсобный рабочий (по кухне) (1-2 разряд); плотник (2-3 разряд); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2-3 разряд); слесарь-сантехник (2-3 разряд); слесарь-ремонтник (2-3 разряд); столяр (2-3 разряд); электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2-3 разряд)	1 разряд	9 474
			2 разряд	9 594
			3 разряд	9 711
	1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	4 разряд	9 830
			5 разряд	9 948

общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Водитель автомобиля		
	2 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 разряд	10 067
			7 разряд	10 185
	3 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 разряд	10 304
	4 уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	9 разряд	10 421

6. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии

Фиксированные размеры окладов других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».


Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 г.
1	2	3	4
должности работников культуры, искусства и кинематографии	ведущее звено	библиотекарь	11 132

7. Размеры должностных окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам

Фиксированные размеры окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», от 28.11.2013 № 701н «Об утверждении профессионального стандарта «Сварщик», от 14.09.2022 № 533н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по безопасности компьютерных систем и сетей», от 30.01.2023 № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»

Наименование должностей, профессии	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024
1	2	3
Специалист в сфере закупок; специалист по безопасности компьютерных систем и сетей	отсутствует	10 895
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	отсутствует	33 454
Сварщик (2-3 разряд); газосварщик (2-3 разряд)	2 разряд	9 594
	3 разряд	9 711

Настоящие Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный техникум» г. Бугуруслана Оренбургской области распространяет свое действие на более ранний период, а именно с 01.01.2024 г.

Согласовано
Председатель
Профкома ГАПОУ «СХТ»

Г.А. Кудряшова
« 30 » августа 2023 г.



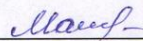
УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ «СХТ»
Н.Ю. Гайструк
« 30 » августа 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными
и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа
на которых дает право на получение бесплатных средств
индивидуальной защиты

1. Водитель автомобиля
2. Мастер производственного обучения
3. Дворник
4. Уборщик служебных помещений,
5. Уборщик производственных помещений
6. Кладовщик
7. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
8. Гардеробщик
9. Комендант
10. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
11. Электрогазосварщик
12. Библиотекарь
13. Столяр
14. Слесарь - сантехник
15. Плотник
16. Кастелянша
17. Механик
18. Дежурный по общежитию
19. Слесарь – ремонтник
20. Лаборант

Специалист по охране труда  Л.В. Мальцева

Согласовано
 Председатель
 Профкома ГАПОУ «СХТ»
 Т.А. Куришова
 « 30 » августа 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГАПОУ «СХТ»
 Н.Ю. Гайструк
 « 30 » августа 2023 г.



Нормы выдачи СИЗ

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 783
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 783
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 783
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 783

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 783
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 783
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 783
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	1 шт. на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.10
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт. на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.10
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки или Полусапоги Сапоги	1 пара на 1,5	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.7
2	Мастер производственного обучения	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании ОПР и СОУТ
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании ОПР и СОУТ
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании ОПР и СОУТ

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании ОПР и СОУТ
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании ОПР и СОУТ
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании ОПР и СОУТ
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании ОПР и СОУТ
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	1 шт. на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.10
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт. на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.10
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки или Полусапоги Сапоги	1 пара на 1,5	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.7
3	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 997
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 997

		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 997
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 997
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 997
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 997
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 997
	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукOMBинезон, жилет)	1 шт. на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.7
	Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки, Полусапоги, Сапоги	1 пара на 1,5	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.7
		Обувь валяная	1 пара на 3 года	
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Рукавицы	1 пара на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.7
Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт.	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.7	

4	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 913
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 913
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (стирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 913
5	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 1491
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 1491
6	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 1511
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 1511
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 1511
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 1511
7	Лаборант	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. на год	на основании ОПП и СОУТ
8	Плотник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 3591

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 3591
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 3591
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 3591
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 3591
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 3591
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4030
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4030
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4030
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4030
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4030
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4030

		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	1 шт. на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.7
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки или Полусапоги Сапоги	1 пара на 1,5	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.7
			Обувь валяная	1 пара на 3 года	
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Рукавицы	1 пара на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.7
10	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4561
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4561
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4561
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4561
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4561
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4561
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4561

		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4561
11	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
12	Уборщик производственных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
13	Столяр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4227
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4227

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4227
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4227
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4227
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши(беруши)	Определяется документами изготовителя	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4227
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью-фильтрующие полумаски	До износа	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4227
14	Электрогазосварщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт.	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4.4 СОУТ и ОПР
			Фартук для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт.	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.4 СОУТ и ОПР
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 пара	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.4 СОУТ и ОПР

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	12 пар	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.4 СОУТ и ОПР
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт.	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.4, СОУТ и ОПР
		Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.4, СОУТ и ОПР
	Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой от брызг расплавленного металла и горячих частиц	1 шт.	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.4, СОУТ и ОПР
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.4 СОУТ и ОПР
	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/ комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	1 шт. на 2 г.	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.7 СОУТ и ОПР
	Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара на 1,5 г.	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.7 СОУТ и ОПР
		Обувь валяная	1 пара на 3 года	

		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки Рукавицы меховые	1 пара на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.7 СОУТ и ОПР
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник меховой	1 шт. на 3 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.4.7 СОУТ и ОПР
15	Механик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.2452
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.2452
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.2452
16	Комендант	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	на основании СОУТ, ОПР
17	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 5300
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 5300
			Обувь специальная диэлектрическая	Определяется документами изготовителя	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 5300

		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 5300
			Перчатки специальные диэлектрические	Определяется документами изготовителя	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 5300
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт. на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 5300
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 5300
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 5300
18	Слесарь - ремонтник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании СОУТ и ОПР
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании СОУТ и ОПР
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании СОУТ и ОПР
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, на основании СОУТ и ОПР
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от

					29.10.2021 № 767н, на основании СОУТ и ОПР
19	Библиотекарь	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	на основании СОУТ и ОПР
20	Дежурный по общежитию	Средства защиты органов дыхания (<i>опасность, связанная с пожаром</i>)	Самоспасатель фильтрующий	1 шт. срок эксплуатации определяется документами изготовителя	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п.17.1

Специалист по охране труда _____ Л.В. Мальцева