

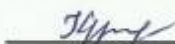
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Родинский медицинский колледж» на 2015-2017гг.

От Работодателя:

Директор КГБОУ СПО

«Родинский медицинский колледж»


 Т.Я.Кругликов

29 января 2015 года

От Работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

 И.В.Романова

29 января 2015 года



с. Родино, 2015 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемый между Работодателем в лице директора Кругликова Тимофея Яковлевича, с одной стороны и Работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Романовой Ирины Владимировны, с другой стороны.

1.2. Уполномоченные (выборные представители) от трудового коллектива представляют интересы Работников учреждения при разработке, заключении и исполнении коллективного договора.

1.3. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для Работников учреждения и не ограничивает права Работодателя в расширении этих гарантий.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения независимо от стажа работы и режима занятости. При изменении наименования учреждения коллективный договор сохраняет своё действие так же, как и выборный орган, от имени которого заключается коллективный договор.

1.5. В конце каждого учебного года стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.6. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режим рабочего времени и времени отдыха, оплата труда и материальное стимулирование, охрана и безопасность труда, обеспечение занятости, социальное и жилищно-бытовое обслуживание работников.

1.7. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.8. Коллективный договор заключается на срок с 01 января 2015 года по 31 декабря 2017 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Заключенный коллективный договор доводится до сведения всех Работников и сотрудников колледжа в 3-х дневный срок.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу определяются заключением письменного трудового договора и изданием приказа о приёме на работу. Трудовой договор может заключаться на неопределённый и определённый срок. При отсутствии у Работодателя претензий к качеству выполняемой работы к Работнику трудовой договор пролонгируется (для администрации колледжа трудовой договор согласовывается на педсовете).

2.2. В содержание трудового договора включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

2.3. Руководитель обязан ознакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приёме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.4. Руководитель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца предоставлять уполномоченным (выборным представителям) проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращения численности или штата педагогических Работников по окончании учебного года до начала нового учебного года.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- работающие в колледже свыше 10-ти лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей в возрасте до 16-лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18-лет;
- неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

2.6. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также право первоочередного приёма на работу при появлении вакансии.

III. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Для преподавателей, лаборантов (сотрудники корпуса доклинической практики), воспитателей, дворников и уборщиков служебных помещений устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

Для административно-управленческого, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, лаборантов (сотрудники главного корпуса) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, кроме дежурных по общежитию, установлена 36-часовая рабочая неделя.

Для дежурных по общежитию устанавливается сменная работа согласно графику сменности, составленному Администрацией. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

для инвалидов I и II групп - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1,5 (полтора) часа. Перерыв не включается в рабочее время и используется Работниками по своему усмотрению.

3.3. Работодатель имеет право привлекать Работника к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа, с согласия Работника и с дополнительной оплатой.

3.4. Руководитель обязан знакомить преподавателей с учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск.

3.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять её объём, принцип преемственности преподавания предметов. Предоставлять по возможности педагогическим работникам один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации в соответствии с пед. нагрузкой.

3.6. По согласованию с профсоюзным комитетом распределять учебную нагрузку в мае-июне и составлять тарификацию в сентябре.

3.7. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

3.8. Продолжительность основного ежегодного отпуска Работников колледжа устанавливается не менее 28 календарных дней.

Для преподавателей и воспитателей - 56 календарных дней.

Для административно-управленческого персонала (бухгалтерия), программист, лаборант, постоянно работающий за компьютером – 34 календарных дня.

Для административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала – 28 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.9. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

3.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым директором колледжа, не позднее чем за 2 недели до начала нового календарного года, с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

3.11. Право на использование отпуска за 1-й (первый) год работы возникает у Работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в

организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев.

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

3.13. В случае заболевания сотрудника, находящегося в отпуске, дни болезни, подтвержденные листком нетрудоспособности, в срок отпуска не засчитываются. Отпуск продлевается на количество дней нахождения сотрудника на больничном.

3.14. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.15. Администрация обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе Работника:

- при получении путёвки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам (на усмотрение Администрации и Первичной профсоюзной организации).

3.16. Работники колледжа имеют право на краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой Работника – 3 дня;
- со свадьбой детей – 3 дня;
- со смертью близких родственников – 3 дня;
- сотрудникам, имеющим детей школьного возраста – 1 сентября или в день проведения Дня знаний в школах;
- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами – до 3-х дней.

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом с указанием его срока и причины предоставления.

3.18. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого, утверждены Приказом Минобразования России от 07.12.2000 № 3570.

IV. Оплата труда. Материальное стимулирование.

Администрация обязуется:

4.1. Оплату труда сотрудников производить в строгом соответствии с действующим порядком и условиями труда согласно ЕТС. Ставку заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливать по разрядам в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.2. Выплату заработной платы производить не реже, чем 2 раза в месяц: **«5» и «20» числа с выдачей расчётного листка (20-го числа - аванс, 5-го числа - заработная плата)**. В случае, когда дни выплат совпадают с выходными или нерабочими праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне этих дней. Администрация не несёт ответственности за задержку выплаты в случае, если срыв выплаты заработной платы возникает по причине, не зависящей от Администрации.

4.3. Заработную плату перечислять на указанный Работником счёт в банке на основании его личного письменного заявления (п.3 ст.136 Трудового кодекса РФ).

4.4. Разработать «Положение о доплатах и надбавках» и «Положение о премировании».

4.5. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

За качество труда преподавателей установить стимулирующие выплаты, порядок и размер выплаты которых осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда преподавателей КГБОУ СПО «Родинский медицинский колледж».

4.6. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполненных работ

всем категориям работников, без ограничения этих доплат, в пределах экономии средств на оплату труда (ст.151 ТК РФ).

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

4.8. Установить минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Пересмотр и введение норм трудовых затрат, изменение условий оплаты труда техническому персоналу производить только на основе технико-экономических обоснований, с обязательным согласованием с уполномоченной комиссией и извещением Работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.

4.10. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.11. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включать размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (ст. 108, Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об образовании в Российской Федерации").

4.12. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников высшего профессионального образования очной формы обучения, впервые работающих по специальности, установить им должностной оклад соответствующий 10 разряду ЕТС до получения ими 1 (первой) квалификационной категории.

4.13. При направлении сотрудников в служебные командировки выплачивать суточные в следующих размерах:

- за каждый день нахождения сотрудника в командировке на территории Алтайского края – 200 рублей из внебюджетных средств;

- - за каждый день нахождения сотрудника в командировке на территории Сибирского федерального округа, за пределами Алтайского края – 400 рублей из внебюджетных средств;

- за каждый день нахождения сотрудника в командировке на территории г. Москвы, Московской области, г. Санкт-Петербург, Ленинградской области – 700 рублей из внебюджетных средств;

V. Охрана и безопасность труда.

Администрация в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Проводить обучение и инструктаж Работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности до начала учебного года.

5.2. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спец. обувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам Работников учреждений народного образования на начало учебного года. Перечень прилагается.

5.3. Обеспечить прохождение предварительных (при поступлении на работу), и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников по графику и вне очереди. (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда")

5.4. Обеспечить полное выполнение мероприятий по охране труда. В случае отступления от нормального температурного и светового режима - принять необходимые меры по их устранению.

5.5. Работникам колледжа строго выполнять инструкцию и правила по технике безопасности, пожарной безопасности, соблюдать правила

эксплуатации машин и механизмов. Обо всех неисправностях оборудования докладывать руководителю, не работать на неисправном оборудовании.

5.6. При заключении трудового договора знакомить под роспись вновь поступивших Работников с Правилами внутреннего распорядка колледжа, коллективным договором и должностной инструкцией.

5.7. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Со стороны Работников контроль за соблюдением условий охраны труда в колледже осуществляет Уполномоченный по охране труда профсоюзной организации, который в своей деятельности руководствуется Положением по организации работы уполномоченного лица.

VI. Социальные льготы и гарантии.

6.1. Внебюджетные средства (при их наличии) в размере до 5% от поступившей суммы могут направляться на:

- приобретение подарков бывшим сотрудникам, находящимся на пенсии в размере 500 рублей;

- оплату проезда на сессию 1 раз в год при предоставлении документов, при условии направления на обучение по направлению от Работодателя.

6.2. При уходе на пенсию Работника, проработавшего в колледже не менее 10-ти лет, выплачивать единовременное пособие в размере 2-х должностных окладов, менее 10 лет – единовременное пособие в размере оклада из фонда материального поощрения или из внебюджетных средств. Данное пособие выплачивается в случае, если Работник после выхода на пенсию не продолжает трудовую деятельность в колледже.

VII. Развитие профессионализма работников.

В целях развития профессионализма Работников Администрация обязуется:

7.1. Обеспечивать повышение квалификации сотрудников за счёт внебюджетных средств колледжа, при их наличии.

7.2. Своевременно представлять Работников к наградам и поощрениям за высокие показатели в трудовой деятельности.

7.3. Ежегодно, при наличии бюджетных средств, пополнять спортивным инвентарём колледж, обновлять аппаратуру, используемую для организации досуга и отдыха студентов колледжа.

7.4. Для вывоза на базы отдыха, загородные места отдыха обеспечить транспортом за счёт внебюджетных средств колледжа.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

8.1. Гарантии деятельности профсоюза определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

8.2. Предоставлять бесплатно первичной профсоюзной организации учреждения для работы помещение для заседаний, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

8.3. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счёт профсоюза членские взносы из заработной платы работников.

8.4. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ (п.3 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в качестве делегатов в работе конференций, создаваемых профсоюзом, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.

8.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.8. Рассматривать с учётом (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 (одного) года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Разрешение коллективных трудовых споров.

9.1. Администрация и Первичная профсоюзная организация берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию, разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных). Работники, участвующие в разрешении коллективного трудового спора, пользуются гарантиями, предусмотренными ст. 405 ТК РФ «Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора».

9.2. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. Участие Работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания

для расторжения трудового договора. Работодатель имеет право не выплачивать Работникам заработную плату за время их участия в забастовке.

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

10.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на Общем собрании Работников колледжа.

10.3. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон один раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

10.4. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение Работодателем и лицами его представляющими, обязательств по коллективному договору влечёт меры ответственности, предусмотренные Кодексом РФ «Об административных правонарушениях», а также ст.195 ТК РФ.

XI. Заключительные положения.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок до 31 декабря 2017 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор либо продолжает действовать в прежнем виде либо пересматривается и принимается новый. Переговоры о перезаключении или продлении срока действующего коллективного договора должны быть начаты не позднее первого ноября 2017 года.

11.2. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по соглашению сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в органе по труду Администрации Родинского района.

11.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 3-х дней

после его подписания. Представительный орган Работников обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.5. Администрация обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-ми дневный срок направить на уведомительную регистрацию в КГКУ «Центр занятости населения Родинского района».

11.6. Настоящий коллективный договор заключен между Администрацией КГБОУ СПО «Родинский медицинский колледж» в лице директора Кругликова Т.Я. и трудовым коллективом КГБОУ СПО «Родинский медицинский колледж», в лице председателя первичной профсоюзной организации Романовой И.В.

КГБОУ СПО «Родинский медицинский колледж»

Утверждаю:
Директор КГБОУ СПО «Родинский
медицинский колледж»
_____ Т.Я. Кругликов
15 декабря 2014 года

Положение
о порядке установления и выплаты доплат, надбавок и компенсаций
сотрудникам КГБОУ СПО «Родинский медицинский колледж»

с. Родино, 2014 год

I. Общие положения.

1.1. Предельный уровень расходов бюджетных средств на оплату дополнительной работы преподавателей и сотрудников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Родинский медицинский колледж» находящихся на бюджетном финансировании определяется и устанавливается в размере до 25% от тарифного фонда (фонда оплаты труда) на основании распоряжения Правительства РФ от 09.06.1992 г. № 1037-Р.

1.2. Распределение бюджетных и внебюджетных средств на оплату дополнительной работы производится в соответствии с Положением, разрабатываемым Администрацией колледжа с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Размеры доплат и надбавок Работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объёма работы, выполняемой ими.

II. Порядок установления доплат и надбавок.

2.1. Доплаты и надбавки устанавливаются Администрацией колледжа по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах выделенных средств.

2.2. Установление доплат и надбавок оформляется приказом директора колледжа и доводится до сведения работников.

2.3. Размеры доплат и надбавок устанавливаются в % от тарифной ставки (должностного оклада), установленной по ЕТС, или в рублях.

2.4. Доплаты на календарный учебный год при тарификации устанавливаются за:

- классное руководство и кураторство;
- проверку тетрадей и письменных работ;
- заведование учебным кабинетом;
- методическое руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями;
- руководство работой научного общества;
- работу по качеству образования.

Надбавки устанавливаются за:

- экспериментальную и инновационную деятельность;
- напряжённость и интенсивность труда;
- профессиональное мастерство.

2.5. Доплаты по результатам работы за семестр, а также одноразовые доплаты устанавливаются за:

- исполнение обязанностей ответственного секретаря Государственной квалификационной комиссии;
- проведение консультаций;
- участие в работе комиссии по ликвидации задолженностей студентов по итогам семестра.

2.6. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- при невыполнении сотрудниками возложенных на них обязанностей;
- при ухудшении качества работы (на основании критериев результативности выполняемой деятельности) (прилагается).

2.7. Решение о снижении размера доплат и надбавок, а также об их отмене принимается Администрацией колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется Приказом директора колледжа.

2.8. Доплаты снижаются или отменяются при уменьшении бюджетного и внебюджетного финансирования.

III. Размеры доплат и надбавок.

Из бюджетных средств:

3.1. Доплаты на учебный год при тарификации устанавливаются в следующем размере:

классное руководство	от 1 до 15 %
кураторство	от 1 до 10 %
заведование кабинетом	от 1 до 7 %
проверка письменных работ	от 1 до 5 %
за работу по качеству образования	от 1 до 30 %
за руководство цикловыми комиссиями	от 1 до 25 %

3.2. Одноразовые доплаты устанавливаются за:

проведение консультаций	за фактически отработанное время
участие в работе комиссии по ликвидации задолженностей студентов по итогам семестра	за фактически отработанное время
исполнение обязанностей секретаря Государственной квалификационной	

комиссии	за фактически отработанное время
----------	----------------------------------

3.3. Размер надбавок:

за воспитательную работу в общежитии	от 1 до 20 %
разработка и внедрение инновационного учебного курса, программы	от 1 до 10 %
за напряжённость и интенсивность труда	от 1 до 200 %
за профессиональное мастерство	от 1 до 150 %
Работникам из числа выпускников высшего профессионального образования	устанавливается должностной оклад соответствующий 10 разряду ЕТС до получения ими 1 (первой) квалификационной категории.

Перечень

профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда,
специальная обувь и другие СИЗ.

№ п\п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь и др. СИЗ	Срок носки в месяцах
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей - 1 шт.	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием – 6 пар	2
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые – 1 пара	12
		Перчатки резиновые – 2 пары	6
2.	Столяр	Фартук хлопчатобумажный – 2 шт.	6
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием – 4 пары	3
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт.	12
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником – 1 шт.	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием – 6 пар	2
4.	Электромонтёр по обслуживанию эл. оборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт. Перчатки диэлектрические – 1 пара Галоши диэлектрические – 1 пара	12 дежурные дежурные
5.	Преподаватель доклиники	Халат – 1 шт.	12
6.	Водитель автомобиля	Комбинезон – 1 шт.	12

Список

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день.

№ п\п	Наименование профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска	Продолжительность сокращённого рабочего дня
1.	Работник, постоянно работающий за компьютером	6	-

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 11 листов.

Инспектор по кадрам: *Севастьянов* А.А. Быковский

