

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГБПОУ ЗАПК

государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Зауральский

агропромышленный колледж

(полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом)

на 2020-2023гг.

От работодателя:

И.о.директора ГБПОУ ЗАПК

З.Ю. Султанова

(подпись, ФИО)



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБПОУ ЗАПК

Р.Р. Янбеков

(подпись, ФИО)



Согласован



Башкирская республиканская  
организация Профсоюза  
Работников АПК РФ  
от 22.11.2020 г. № 1/Х/20  
г. 22.11.2020 г.

К. 2. Гаиметдинов

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
органе по труду \_\_\_\_\_

Филиал ГКУ межрайонный ЦЗН Зауралья

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

« 22 » ноября 2020 г.

Регистрационный № 56

Подпись \_\_\_\_\_

Регистрационный номер № от «\_\_»

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

М.П.

Принят на собрании коллектива работников

Протокол № 17 от 12.03.2020г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключен между Работниками и Работодателем учреждения в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан на основе согласования взаимных интересов сторон.

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Зауральский агропромышленный колледж в лице его руководителя, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГБПОУ ЗАПК в лице ее Профсоюзного комитета (далее Профком), с другой стороны.

**1.3.** Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания в организации социально-трудовых отношений, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

**1.4.** Профком, действующий на основании Устава Профсоюза республиканского агропромышленного комплекса РФ, является полномочным представительным органом Работников ГБПОУ ЗАПК, защищающим и представляющим в установленном законом порядке их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, проверке выполнения и изменении коллективного договора.

**1.5.** Стороны признают первичную профсоюзную организацию ГБПОУ ЗАПК в лице ее Профсоюзного комитета единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», Республиканским и Отраслевыми тарифными соглашениями, настоящим коллективным договором.

**1.6.** Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии для сотрудников. С учетом экономических возможностей работодатель может устанавливать дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами законодательства и настоящего договора.

**1.7.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в отношении которых профком ГБПОУ ЗАПК в установленном законодательством порядке наделён полномочиями по представительству их интересов при ведении коллективных переговоров по заключению договора, внесении в его текст изменений и дополнений и проверке его выполнения, а также на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации.

**1.8.** Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Конституции Республики Башкортостан, Трудовом Кодексе РФ, Законе Российской Федерации «Об образовании», Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, иных нормативных правовых актов.

**1.9.** Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его

действия вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, подготовка согласованного проекта, обсуждение в подразделениях, доработка проекта, утверждение вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией), регистрация).

**1.10.** Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, Генеральным и Отраслевыми соглашениями (*ст. 41, 44 ТК РФ*).

**1.11.** Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

**1.12.** Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению (*ч. 3 ст. 50 ТК РФ*).

**1.13.** Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, после предварительного согласования в вышестоящем профсоюзном органе (п. 9.14 Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2011-2013 годы и 2.31 Отраслевого тарифного соглашения на 2011 -2013г), направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И РАБОТНИКОВ ГБПОУ ЗАПК**

### **Работодатель обязуется:**

**2.1.** Соблюдать права профсоюзов, предусмотренных Указом Президента РФ «Об обеспечении прав профсоюзов» от 26.10.01. г., Законом РБ «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими нормативными и правовыми актами.

**2.2.** Своевременно обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией, специальной литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

**2.3.** Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

**2.4.** Проводить (за счет средств работника) профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям в колледже, на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (*ст. 196 ТК РФ*);

**2.5** Предоставлять по требованию Профсоюзного комитета информацию о выполнении обязательств по коллективному договору, а также принятых в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

**2.6.** Информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективного договора, предоставлять Профкому в течение двух недель после получения соответствующего письменного запроса.

**2.7.** Включить представителя Профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждения и в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

2.8. Обеспечивать участие работников и их представительного органа – Профкома первичной профсоюзной организации в управлении учреждением во всех предусмотренных ст. 53 ТК РФ формах.

2.9. Обеспечивать работу комиссии по трудовым спорам учреждения.

2.10. Работодатель оказывает поддержку деятельности профсоюзного комитета, направленную на решение социально-экономических проблем работников колледжа.

2.11. На основании личных письменных заявлений, работодатель колледжа обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов через бухгалтерию колледжа в безналичном порядке, с последующим их перечислением на счет профсоюзной организации в размере *1% от заработной платы.*

2.12. Предусмотреть включение вопросов «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профактива и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отдела кадров;

2.13. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ/СПИД и поведения каждого работника, в том числе через информирование и просвещение;

2.14. Не допускать дискриминацию работников, живущих с ВИЧ/СПИД;

2.15. Оказывать поддержку работникам, живущим с ВИЧ/СПИД путем предоставления в рамках действующего законодательства необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

2.16. Предусмотреть проведение мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

2.12. Способствовать устойчивой деятельности учреждения, повышению эффективности труда Работников, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков и новаторов, развитием экономического соревнования.

2.13. Способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.14. Информировать коллектив на проводимых собраниях о ходе выполнения коллективного договора и отчитываться по итогам года о выполнении настоящего договора.

**Профсоюзный комитет имеет право:**

2.15. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, по совершенствованию обязательств коллективного договора, по разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.16. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.17. Вступать во взаимоотношения и сотрудничество с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов членов трудового коллектива.

2.18. В случае смерти близкого родственника сотрудника колледжа, выделять денежные средства для размещения соболезнования в средствах массовой информации.

2.19. Работники колледжа обязуются соблюдать действующие в колледже локально-нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка и регламент рабочего времени, устав, положение об оплате) с которыми обязаны ознакомиться в отделе кадров при поступлении на работу, что закрепляется подписью работника в журнале ознакомления с локальными нормативными актами) и:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения руководителей в пределах их компетенций, соблюдать условия трудовых договоров, активно участвовать в работе колледжа;
- повышать результативность и качество своей работы, содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в коллективе;
- осуществлять активную научную, культурно-просветительскую, общественно-воспитательную деятельность;
- своим примером воспитывать патриотические чувства, чувства гордости за выбранную профессию и свой колледж у обучающихся. Прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в колледже правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- стремиться не допускать трудовые конфликты и разрешать их в соответствии с действующим законодательством; Настоящим коллективным договором устанавливается обязательный претензионный порядок разрешения споров. Устанавливается следующая процедура претензионного порядка разрешения споров: Жалоба (заявление) подается в администрацию колледжа, в случае неполучения ответа, либо отказа от рассмотрения жалобы (заявления) либо неудовлетворения жалобы (заявления) администрацией колледжа в течение пяти рабочих дней, жалоба (заявление) подается в профсоюзный комитет колледжа, в случае неполучения ответа, либо отказа от рассмотрения жалобы (заявления) либо неудовлетворения жалобы (заявления) профсоюзным комитетом колледжа в течении пяти рабочих дней жалоба подается в комиссию по трудовым спорам колледжа. В случае неудовлетворения жалобы (заявления) комиссией по трудовым спорам колледжа в течение пяти рабочих дней, заявитель может обратиться в судебные органы и иные органы государственной власти для разрешения конфликтной ситуации;
- в своей деятельности не допускать нанесения ущерба колледжу, способствовать его процветанию, экономично расходовать энергию и другие материальные ресурсы,
- участвовать в дежурствах в учебных корпусах, общежитии по принимаемым в колледже графикам и во время проведения массовых мероприятий.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** Трудовые отношения между Работником и Работодателем при поступлении на работу регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Федеральным, Республиканским, Отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

**3.2.** Трудовой договор заключается в письменной форме. Формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала), по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных законом.

**3.3.** При заключении письменного трудового договора сторонами может устанавливаться срок испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе по своим деловым качествам, и возлагается материальная ответственность в соответствии с *приложением 8*. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев и не устанавливается для категорий работников, перечисленных в ч.4 ст. 70 ТК РФ.

**3.4.** Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждает работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома.

***Работодатель обязуется:***

**3.5.** Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный

характер, на неопределенный срок. Данный трудовой договор имеет приоритетное направление – улучшение финансового благополучия учреждения для наличия возможности повышения заработной платы. В учреждении применяется рейтинговая система оплаты труда. Прием и увольнение осуществляется согласно штатного расписания учреждения, утвержденного руководителем учреждения.

**3.6.** Заключать срочные трудовые договоры с принимаемыми на работу работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ.

**3.7.** Изменять определенные сторонами условия трудовых договоров (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости), а также расторгать трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

**3.8.** При решении вопросов, связанных с предстоящей сменой собственника, приватизацией организации, изменением ее структуры, перепрофилированием, ликвидацией, введением процедур банкротства, реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, преобразованием), передачей в аренду, либо доверительное управление организации или ее структурного подразделения, изменением подчиненности объектов социально-культурного заблаговременно, в кратчайшие сроки, ставить в известность Профком и вышестоящий профсоюзный орган.

**3.9.** В случаях, когда указанные решения могут привести к сокращению численности или штата работников не допускать случаев нарушения установленного ст. 82 ТК РФ порядка рассмотрения вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

**3.10.** В письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст. 81. Трудового кодекса, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца (*ст. 82 ТК РФ, ст. 12 п. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

**3.11.** Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

**3.12.** Принимать меры по сохранению имеющихся и созданию дополнительных рабочих мест.

**3.13.** Анализировать, постоянно учитывать и прогнозировать численность высвобождаемых работников, предоставлять в службу занятости и соответствующему профсоюзному органу информацию о наличии вакантных мест, сроках и масштабах возможных увольнений.

**3.14.** Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и 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 боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери;

**3.15.** Увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов, или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, не допускается, кроме случая полной ликвидации организации, за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным законом за виновные действия работника.

Расторжение срочного трудового договора с беременными женщинами может производиться в случаях и порядке, установленном ст. 261 ТК РФ.

**3.16.** Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по их письменному заявлению.

**3.17.** Высвобожденным работникам гарантируется предоставление льгот, предусмотренных действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180 ТК РФ).

**3.18.** Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (согласно действующему законодательству).

**3.19.** При приеме на работу и до подписания с работником трудового договора ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ч.3 ст. 68 ТК РФ).

**3.20.** Приказы о приеме на работу, переводе на другую работу, поручение дополнительных обязанностей, не обусловленных трудовым договором, наложении дисциплинарных взысканий, а также другие локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью конкретного работника, объявлять работнику под расписку в течение 3 дней после их издания .

**3.21.** Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя производить с учетом мнения профсоюзного комитета, а по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – по согласованию с профкомом.

**3.22.** Размер выплаты единовременной материальной помощи в связи с увольнением по достижению пенсионного возраста составляет при стаже работы в ГБПОУ ЗАПК:

*до 5 лет – до 50% среднего месячного заработка;*

*от 5 до 10 лет- до 75% среднего месячного заработка;*

*выше 10 лет – до 100 % среднего месячного заработка.*

Выплата осуществляется на основании личного заявления, за счет внебюджетной деятельности при наличии финансовых средств.

**Профсоюзный комитет имеет право:**

**3.23.** Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров и настоящего коллективного договора;

**3.24.** Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при принятии Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.372, 373 ТК РФ);

**3.25.** Обеспечивать представительство и защиту Работников, являющихся членами профсоюза, путём участия в непосредственных переговорах с Работодателем (его

представителем) по урегулированию разногласий между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора ( в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), а также в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**3.27.** Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости работников и сохранению рабочих мест в организации, а также предпринимать предусмотренные законодательством меры для предотвращения массовых увольнений работников.

**3.28.** При угрозе массовых увольнений работников, контролировать использование Работодателем внутренних резервов организации всех перечисленных в п. 3.26. настоящего коллективного договора, а так же принимать предусмотренные законодательством меры для предотвращения массовых увольнений работников.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются действующими в колледже основными Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ ЗАПК.

**4.2.** Нормальная продолжительность рабочей недели для работников колледжа не более 40 часов в неделю, а для педагогических работников, мастеров производственного обучения - не более 36 часов.

**4.3.** По соглашению между работодателем и работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день, ненормированный рабочий день или гибкий график работы, зафиксированный в приказе.

В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и полной продолжительности еженедельной работы(40 часов)

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**4.4.** Учебная нагрузка для преподавателей устанавливается не менее 720 часов в учебном году. При необеспеченности преподавателя годовой нагрузкой в количестве 720 часов работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право решить вопрос об уменьшении годовой нагрузки. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075).

**4.5.** График работы преподавателей, старших преподавателей, классных руководителей, заведующих кабинетом определяется расписанием учебных занятий, а учебно-воспитательная и методическая работа – индивидуальным планом. При этом ежедневная явка преподавателей на работу в колледж является обязательной лишь для участия в конкретных плановых мероприятиях и выполнения заданий работодателя, соответствующих их должностным обязанностям.

**4.6.** При неукомплектованности учебной группы планируемых профессий работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право решить вопрос о сокращении численности мастеров производственного обучения и преподавателей.

**4.8.** Все виды учебной нагрузки на следующий год уточняются и утверждаются до 1 июля.

**4.8.** Распределением часовой нагрузки занимаются председатели цикловых комиссий совместно с заведующим учебной частью.

**4.9.** Работа в выходные и праздничные дни не допускается. В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, разрешается привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, работа в такие дни оплачивается не менее чем в двойном размере, а по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен отгул в любое удобное для него время по заявлению.

**4.10.** Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и указами президента РФ и РБ.

**4.11.** Привлечение работников для выполнения не предусмотренных планом работ не допускается, за исключением случаев, когда это предусмотрено гражданско-правовыми договорами колледжа.

Работодатель переносит в интересах работников день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушит нормальный ход производства и учебного процесса.

**4.12.** Разрешается штатным работникам работать по договорам гражданско-правового характера для выполнения отдельных работ, не связанных с прямыми обязанностями работника.

**4.13.** Отпуск работникам колледжа предоставляется по их личным заявлениям (согласно графику отпусков, утвержденного работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом за 2 недели до начала календарного года). Выплата отпускных (при условии своевременного оформления отпуска за 2 недели) производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

**4.14.** Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника, в исключительных случаях по производственной необходимости.

**4.15.** По согласованию с работодателем очередной отпуск может быть перенесен работником на другое время.

**4.16.** Для всех работников колледжа устанавливается минимальная продолжительность очередного отпуска - 28 календарных дней;

- 56 календарных дней - для преподавателей и мастеров производственного обучения;

**4.16.1.** Работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) 1 день;

**4.16.2.** Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

| Наименование должности   | Продолжительность (календарные дни) |
|--------------------------|-------------------------------------|
| Заместители руководителя | 15                                  |
| Методист                 | 12                                  |
| Главный бухгалтер        | 10                                  |
| Работники бухгалтерии    | 8                                   |
| Юрист/экономист          | 6                                   |
| Специалист по кадрам     | 3                                   |

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической

продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного отпуска.

**4.17.** Работодатель извещает работающих о сроке отпуска по утвержденному графику не позднее, чем за 10-15 дней до наступления отпуска.

График предоставления отпусков составляется за 2 недели до начала календарного года и согласовывается работниками. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*)

**4.18.** Педагогическим работникам предоставляется не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до одного года, в порядке и на условиях установленном ст. 335 ТК РФ.

**4.19.** Работникам, направленным на обучение (первое высшее) работодателем или поступившим самостоятельно (в целях повышения профильного профессионального уровня) в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, независимо от их организационно-правовых форм, на заочную и очно-заочную (вечернюю) формы обучения, администрация колледжа предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

**4.20.** Работникам, имеющим малолетних детей и детей школьного возраста, по их желанию предоставляются очередные отпуска в летнее время или во время зимних каникул. Матерям, имеющим детей – младших школьников, по их желанию предоставляется отпуск в начале учебного года.

**4.21.** По заявлению работника ему предоставляется отпуск, в счет очередного отпуска.

**4.22.** Одному из работающих родителей или лиц их заменяющих, воспитывающих ребенка – инвалида до достижения им возраста 18 лет, предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни.

**4.23.** В периоды, когда теоретические занятия чередуются с производственным обучением, преподаватель должен находится в колледже в дни проведения уроков согласно учебному расписанию, а также в другие дни для проведения иной учебно-воспитательной и методической работы. При этом ежедневная явка преподавателей на работу в колледже является обязательной лишь для участия в конкретных плановых мероприятиях и выполнения заданий работодателя, соответствующих их должностным обязанностям.

**4.24.** Директору колледжа предоставляется право возлагать на штатных преподавателей наряду с выполнением их основной нагрузки обязанности дежурных по учебному заведению с таким расчетом, чтобы продолжительность рабочего дня не превышала нормы рабочего дня и не превышала нормальной продолжительности работы.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА.**

**5.1.** Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательством, иными нормативными актами, Положением об оплате труда работников ГБПОУ ЗАПК, условиями трудового договора.

**5.2.** Заработная плата выдается ежемесячно в установленные дни:

аванс - 20 числа каждого месяца;

расчет - 5 числа каждого месяца.

**5.3.** При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки

*рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки (для работников, получающих заработную плату из бюджета РБ), начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.*

**5.4.** Система оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится работодателем согласно Трудовому кодексу РФ.

**5.5.** Работодатель проводит индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

**5.6.** *Всем категориям работников колледжа, работающими с опасными, тяжелыми и вредными условиями труда (включая учебный процесс), выплачиваются доплаты (надбавки) к окладам (Приложение №5). Основанием для установления надбавок являются:*

- результаты аттестации рабочих мест;
- приказ директора колледжа.

**5.7.** При наличии экономии по фонду заработной платы, её распределение осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ ЗАПК. (Приложение №3)

**5.8.** Стороны договорились ежемесячно выдавать всем работникам расчетные листки.

**5.9.** При изменении существующих норм оплаты труда работники должны быть ознакомлены не позднее, чем за 2 месяца в соответствии с трудовым законодательством.

**5.10.** В случае временной нетрудоспособности работника оплата производится на основании представленного листка нетрудоспособности: первые три дня - за счет средств работодателя (при общем заболевании и в связи с травмой в быту); в случаях получения травмы на производстве или по уходу за больным ребенком, или другими близкими родственниками - оплата производится за счет средств социального страхования.

**5.11.** Работодатель обязуется обеспечивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда, официально установленного в Республике Башкортостан.

**5.12.** В случае направления в служебную командировку за работником сохраняется средний заработок. Работодатель обязан возместить работнику следующие виды расходов:

- *по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы в размере стоимости проезда, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями;*
- *по найму жилого помещения с представленными документами;*
- *суточные в размере:*

*100 рублей (при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности возможна оплата суточных расходов в размере до 300 рублей);*

*500 рублей за пределы Республики Башкортостан (кроме Челябинской и Оренбургской областей);*

*700 рублей в г. Москва.*

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель обязуется:

**6.1.** Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда и техники безопасности в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об охране труда» и Кодексом РБ «Об охране здоровья граждан».

**6.2.** Обеспечивать установленные законодательством условия труда и охрану труда работников, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивающие санитарно-гигиенические условия.

- 6.3.** Предусмотреть включение вопросов «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профактива и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отдела кадров;
- 6.4.** Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ/СПИД и поведения каждого работника, в том числе через информирование и просвещение;
- 6.5.** Не допускать дискриминацию работников, живущих с ВИЧ/СПИД;
- 6.7.** Оказывать поддержку работникам, живущим с ВИЧ/СПИД путем предоставления в рамках действующего законодательства необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.
- 6.8.** Предусмотреть проведение мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака.
- 6.9.** Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными нормативными актами.
- 6.10.** Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 6.11.** Обеспечить в каждом учебном кабинете в соответствии с его вместимостью наличие стола и стула для преподавателя, доски в рабочем состоянии, нормального уровня освещенности, чистоту кабинетов и коридоров. Работы по оборудованию и ремонту аудиторий выполнять по ежегодному принимаемому плану и завершать к началу учебного года.
- 6.12.** Обеспечить специализированные аудитории соответствующими техническими средствами, отвечающими требованиям безопасности.
- 6.13.** Обеспечить нормальное функционирование всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами (туалеты, гардеробы, фойе и др.).
- 6.14.** В помещениях колледжа в зимний период обеспечить установленный нормами тепловой режим. При понижении температуры ниже нормы 17 градусов по Цельсию (ГОСТ 12.1.005 - 88) во время отопительного сезона работодатель по представлению профсоюзной организации переводит сотрудников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы с оплатой не ниже 2/3 среднего заработка работника. При снижении температуры ниже 14 градусов в помещении занятия прекращаются.
- 6.15.** Обеспечить готовность лабораторий, учебных кабинетов, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году ежегодно в июле-августе, которую принимает создаваемая работодателем с привлечением представителей профсоюзной организации, сотрудников и учащихся комиссия. Акт готовности колледжа к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и доводится до сотрудников колледжа на первом заседании Педагогического совета текущего учебного года. Закрепить за каждым учебным кабинетом ответственных лиц из числа мастеров и преподавателей.
- 6.16.** Обеспечить сотрудникам колледжа, работающих в неблагоприятных условиях труда, проходить периодическое за счет средств работодателя медицинское освидетельствование в соответствии с приказом Минздрава № 90 от 14.03.96 г. Обеспечить ознакомление сотрудников с перечнем льгот, устанавливаемых за работу в неблагоприятных условиях труда и порядком их предоставления.
- 6.17.** Сотрудникам, пострадавшим при несчастном случае и от профессиональных заболеваний, выделить единовременное пособие в согласованных с профсоюзной организацией размерах согласно законодательству РФ.
- Мероприятия по охране труда, не выполненные в предыдущем году, обсуждаются на совместном заседании работодателя и профкома и при необходимости переносятся на

следующий год.

**6.18.** Обеспечить работу медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые средства для их содержания и приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

**6.19.** Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников, развитию здравпунктов, созданию медико-санитарной части, санатория-профилактория, детских оздоровительных лагерей за счет собственных средств.

**6.20.** Включать представителей первичной профсоюзной организации, технического инспектора труда профсоюза в комиссию по приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых объектов производственной и социальной сферы.

**6.21.** Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163;

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

- обеспечить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

**6.22.** Совместно с первичной профсоюзной организацией, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

**6.23.** Регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

**6.24.** Совместно с первичным профсоюзным комитетом организовывать проведение смотров, конкурсов по охране труда в организации, а также принимать участие в ежегодном конкурсе между организациями основных отраслей экономики РБ в номинации «Лучшая организация условий и охраны труда»; «Лучший уполномоченный по охране труда».

**6.25.** Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

**6.26.** Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

**6.27.** Проводить экологические субботники.

**6.28.** Создать необходимые условия для удовлетворения массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

**6.29.** Создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом, в том числе для сдачи норм Всероссийского спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО). В рамках этих мероприятий предусмотреть ежегодное участие:

- в зональных спортивных конкурсах;

- посещение бассейна коллективно;

- участие в спортивных мероприятиях в ежегодном праздновании «Сабантуй», а также во всех спортивных мероприятиях, проводимых сектором по делам молодежи и спорту муниципального района

**6.30.** Обеспечить безбарьерный доступ в учреждении для работников с ограниченными возможностями (инвалидов).

## **6.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

6.2.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- 6.2.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии;
- 6.2.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- 6.2.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;
- 6.2.5. Контролировать исполнение законодательства по возмещению вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- 6.2.6. Организовать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля;
- 6.2.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений;
- 6.2.8. Принимать участие в организации экологических субботников.
- 6.2.9 В целях реализации Декларации национального согласия сторон социального партнерства по вопросам ВИЧ/СПИДа в сфере труда, принятой 19 декабря 2005 года сторонами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений , стороны социального партнерства считают необходимым объединить свои усилия в рамках следующих направлений деятельности , в целях содействия в распространении принципов , провозглашенных в Рекомендации о ВИЧ/СПИДе и сфере труда , принятой на 99-й сессии Международной конференции труда в июне 2010 года :
- Содействие администрации и профсоюзного комитета в распространении и продвижении Рекомендации Международной организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИДе .
  - Включать вопросы профилактики ВИЧ – инфекции «ВИЧ-СПИД и сфера труда» в практику , связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников , охраны труда и техникой безопасности ;
  - проводить информационно – методическую работу по применению Рекомендации МОТ 2010 года о ВИЧ/ СПИДе и сфере труда и Свода практических правил МОТ по вопросу о «ВИЧ/СПИД и сфера труда. Включать вопросы «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профактива и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отделов кадров, работающих на предприятиях.

### **6.3. Работники в области охраны труда обязуются:**

- 6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 6.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- 6.3.5. Извещать немедленно 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);
- 6.3.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;
- 6.3.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и

коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;

6.3.8. Вносить предложения и добиваться их реализации по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

**6.4.** Всем работникам колледжа обеспечить:

- безопасные условия труда на каждом рабочем месте; индивидуальные и коллективные защитные средства и приспособления;
- обучение и проверку знаний, норм, правил и инструкций по охране труда;
- содержание в порядке санитарно-бытовых помещений и устройств;
- организацию лечебно-профилактического обслуживания работников;
- каждое подразделение укомплектовать аптечками, необходимыми лекарствами и средствами первой помощи.

**6.5.** В соответствии с Федеральным Законом «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» от 23 февраля 2013 №15-ФЗ и Законом Республики Башкортостан от 26 мая 2001 г. № 238-З, запрещается курение табака во всех учебных корпусах и общежитии колледжа, общественных местах и на территории колледжа.

**6.6.** Профсоюзная организация колледжа осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии. Работники, систематически нарушающие требования правил и норм охраны труда, несут ответственность согласно законодательству.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ**

**7.1.** Для занятий сотрудников в спортивных секциях колледжа работодатель бесплатно выделяет время в спортзалах. Стремится оборудовать спортивные помещения всем необходимым инвентарем.

**7.2.** Работодатель и профсоюзная организация обеспечивают своевременное информирование (не реже одного раза в год) членов коллектива о производственной и социально-экономической деятельности колледжа и его подразделений.

**7.3.** Для размещения автотранспорта сотрудников в рабочее время выделить специально отведенные места на территории колледжа. Не допускается размещение автотранспорта на территории колледжа в ночное время.

**7.4.** За сотрудниками, уволенными по инвалидности, находящимися в отпуске в связи с рождением ребенка, сохраняется право очередности на получение путевок на санитарно-курортное лечение, в дома отдыха и другие льготы.

**7.5.** При несчастном случае на производстве, имевшем место, пострадавшему компенсируются расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств и другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с правилами на возмещение ущерба.

**7.6.** За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, активное участие в общественной жизни колледжа работодатель может поощрять сотрудников в порядке, предусмотренном в Положении об оплате труда работников ГБПОУ ЗАПК.

**7.7.** Для руководителей и преподавателей ОБЖ и ДПГ годы службы в армии приписываются к стажу работы в колледже.

**7.8.** В течение учебного года при наличии финансовых средств по личному заявлению сотрудников, нуждающихся в материальной помощи, выдается единовременная материальная помощь.

**7.9.** К одной из обязанностей профкома во взаимодействии с работодателем колледжа относится анализ состояния профессиональной заболеваемости сотрудников колледжа, исследование условий труда, причин профессиональной заболеваемости, и осуществлять меры по их профилактике.

**7.10.** Оказывать возможную посильную помощь работникам колледжа в индивидуальном строительстве жилых домов, садовых домиков, доставке груза.

**7.11.** Для сотрудников колледжа:

- обучение в коммерческих курсах оплата 50%;
- сотрудникам, проработавшим более одного года, предоставлять транспортные средства за счет организации (без ГСМ) не более одного раза в год.

**7.12.** Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи со:

- а) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- б) для проводов детей в армию – 3 дня;;
- в) смертью близких родственников – 3 дня;
- г) в связи с переездом на новое местожительство – 2 дня;
- д) при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- е) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день, 1 сентября;
- ж) работникам инвалидам – 3 дня;

**7.13.** В случае смерти близких родственников оказывается единовременная материальная помощь путем сбора денежных средств по мере возможности с сотрудников. Ответственность за сбор денежных средств возложить членам профсоюзного комитета.

## **8. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН**

Работодатель:

8.1. Разрабатывает и реализует систему мер государственной и общественной поддержки, защиты прав и интересов женщин, детей, участвуют в реализации программ, направленных на решение проблем материнства и детства.

8.2. Обеспечивает предоставление очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее и другое удобное для них время года.

8.3. Устанавливает для женщин, имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября с оплатой

8.4. Предоставляет работающим женщинам один рабочий день в течении года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим представлением подтверждающего документа.

## **9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

Стороны:

9.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.2. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.3. Стороны договорились:

9.4. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.5. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома – 1 день.

## **8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**8.1.** Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на профсоюзную организацию колледжа, а также на вышестоящие органы, зарегистрировавшие коллективный договор.

**8.2.** Работодатель и профсоюзный комитет информируют коллектив на проводимых

собраниях о ходе выполнения коллективного договора и отчитываются по итогам года о выполнении настоящего договора.

**8.3.** За невыполнение или ненадлежащее выполнение взятых по коллективному договору обязательств каждая из сторон несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ**

**9.1.** Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора не организуют и не поддерживают забастовки и другие акции протеста по социально-экономическим вопросам при условии их выполнения. Возникающие конфликты и разногласия разрешаются в соответствии с положением о комиссии по трудовым спорам и действующим законодательством, а так же в соответствии с п. 2.16. Настоящего коллективного договора.

## **10. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

**10.1.** Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Все положения настоящего договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством и другими нормативными правовыми актами. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае структурных изменений, состава, смены руководителя колледжа, изменения наименования и формы собственности.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**11.1.** Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля за выполнением коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с ТК РФ, КоАП РФ и другими нормативными правовыми актами.

И.о. директора ГБПОУ ЗАПК

З.Ю.Султанова

Председатель Профсоюзного  
комитета

Р.Р.Янбеков

Утверждаю  
И.о.директора ГБПОУ ЗАПК  
\_\_\_\_\_З.Ю.Султанова

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГБПОУ ЗАПК

### 1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане РФ имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

1.2. Настоящие Правила приняты в соответствии с действующим законодательством РФ, устанавливает взаимные права и обязанности работодателя и работников и имеют целью способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности деятельности ГБПОУ ЗАПК.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной для высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного взыскания.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящими Правилами – совместно с профсоюзным комитетом ГБПОУ ЗАПК.

#### **2. Порядок приема и увольнения работников ГБПОУ ЗАПК**

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения с работодателем трудового договора в письменной форме.

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

Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальной подготовки;

Справка о наличии судимости;

Идентификационный налоговый номер;

Прием на работу без указанных документов не допускается.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Прием на работу оформляется трудовым договором, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовом договоре указываются:

Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, существенные условия трудового договора:

Место работы (с указанием структурного подразделения);

Дата начала работы;

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;

Права и обязанности работника;  
Права и обязанности работодателя;  
Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)

Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо срока установленного трудовым договором.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) работодателя, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.3. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель:

А) знакомит работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;

Б) знакомит его с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в колледже.

В) инструктирует по вопросам техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарным правилам.

2.4. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц: аванс – 20 числа, расчет – 5 числа каждого месяца.

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

2.5. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

По соглашению сторон между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

2.6. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Основные обязанности работников**

#### **3.1. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- быть тактичными и вежливыми по отношению к руководству, работникам коллектива и обучающимся;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других

служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

#### **4. Основные обязанности работодателя**

##### **4.1. Работодатель обязан**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором. Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- предоставлять представителем работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органами и представителями;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

В случаях, предусмотренных действующим законодательством, работодатель исполняет свои обязанности совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом организации или иными представительным органом работников.

#### **5. Рабочее время и его использование**

5.1. Продолжительность рабочего времени работников ГБПОУ ЗАПК регулируется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком (планом).

5.2. Время начала работы и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

**Для работников и служащих колледжа:**

**Начало работы: 8-00ч.**

**Перерыв: 12-30 – 14-00ч.**

**Окончание работы: 17-30 ч.**

**Для мастеров производственного обучения:**

**Начало работы: 8-00ч.**

**Перерыв: устанавливается в зависимости от свободного времени не занятого уроками и работой с учащимися.**

**Окончание работы: 17-30ч**

**Для педагогических работников: согласно расписанию учебных занятий.**

При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Назначение работника в течение двух смен подряд запрещается.

5.3. Перерыв отдыха и питания для работников организации устанавливается продолжительностью 1 час.

5.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работника не может быть менее 42 часов.

5.5. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии наркотического или токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

5.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.7. Работником предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней; для преподавателей и мастерам производственного обучения- 56 календарных дней.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. Все работники колледжа, отлучающиеся во время рабочего дня по уважительным причинам, обязаны ставить в известность своего первого руководителя или оставлять запись в Книге «Регистрации временного отсутствия работников», хранящейся у секретаря.

#### **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, коварство, творческий вклад в развитие образовательной деятельности и за другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии.

6.2. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) работодателя. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения. Приказ доводится до сведения трудового коллектива организации.

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

7.1. За своевременное дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания:

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель требует от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.2. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня), появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.3. Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размеров или невыплата премий, предусмотренных системой оплаты труда.

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

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.

7.5. За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При выборе конкретной меры дисциплинарного взыскания работодатель учитывает степень тяжести совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

При необходимости приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании может быть доведен до сведения трудового коллектива организации.

7.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

## РЕГЛАМЕНТ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ГБПОУ ЗАПК

### **АДМИНИСТРАЦИЯ**

Рабочий день начинается в 8-00ч

Перерыв на обед с 12-30 до 14-00ч

Рабочий день заканчивается в 17-30ч

В случае производственной необходимости рабочая неделя может быть ненормированная, а также обеденный перерыв может смещаться на определенное время, в течение которого был выполнен объем работы во время перерыва.

Рабочая неделя составляет 40 рабочих часов.

### **СЕКРЕТАРИ**

Рабочий день начинается в 8-00ч

Перерыв на обед с 12-30 до 14-00ч

Рабочий день заканчивается в 17-30ч

Рабочая неделя составляет 40 рабочих часов.

Рабочая неделя ненормированная, но в случае производственной необходимости (квартальные, полугодовые и годовые отчеты и т.д.) возможны рабочие дни в субботу и воскресенье.

### **БУХГАЛТЕРИЯ**

Рабочий день начинается в 8-00ч

Перерыв на обед с 12-30 до 14-00ч

Рабочий день заканчивается в 17-30ч

Рабочая неделя составляет 40 рабочих часов

Рабочая неделя ненормированная, но в случае производственной необходимости (квартальные, полугодовые и годовые отчеты и т.д.) возможны рабочие дни в субботу и воскресенье.

### **ПРЕПОДАВАТЕЛИ**

Время начала и окончания работы, а также обеденных перерывов устанавливается расписанием дня в зависимости от расписаний занятий. Если у преподавателя есть день, в течение которого не запланировано занятий (кроме субботы и воскресенья), он является днем методической работы, но этот день не считается выходным.

### **МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ**

Рабочий день начинается в 8-00ч.

Рабочий день заканчивается в 16-30ч.

Перерыв на обед с 12-30 до 13-30

Пятница рабочий день с 8-00 до 15-00

### **ВОДИТЕЛЬ**

Рабочий день начинается в 8-00ч

Перерыв на обед с 12-30 до 14-00ч

Рабочий день заканчивается в 17-30ч

### **БИБЛИОТЕКАРЬ**

Рабочий день начинается в 9-00ч.

Перерыв на обед с 13.00 – 14.30ч.

Рабочий день заканчивается в 18-30ч

Рабочая неделя составляет 40 рабочих часов.

### **КОМЕНДАНТ**

Рабочий день начинается в 11-00ч

Перерыв на обед с 15-00 до 16-00ч

Рабочий день заканчивается в 20-00ч

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Янбеков Р.Р.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора ГБПОУ ЗАПК

\_\_\_\_\_ 3.Ю.Султанова

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЗАУРАЛЬСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) ГБПОУ Зауральский агропромышленный колледж (Далее-учреждение) разработано в соответствии с [Указом](#) Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", [Постановлением](#) Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года N 94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", [Постановлением](#) Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года N 374 (в редакции [Постановлений Правительства Республики Башкортостан от 21.12.2009 N 463](#), от 08.08.2012 N 277, [от 23.10.2012 N 384](#), от 26.06.2013 N 281, [от 31.12.2013 N 649](#), [от 29.05.2014 N 241](#), [от 17.09.2015 N 383](#), от 06.09.2016 N 375, от 21.04.2017 N 178, [от 28.08.2017 N 389](#), от 30.05.2018 № 240) нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7 Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Министерством образования Республики Башкортостан и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической

нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы (720 часов в год) за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с [Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени \(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы\) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"](#) (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного [законодательством](#) минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников учреждения, работающих в учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

1.17. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения, утверждается приказом министерства.

Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Заработная плата работника устанавливается и выплачивается в рублях.

2.2. Выплата заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, осуществляется путем перечисления на банковский счет, открытый работнику в банке.

2.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: пятого и двадцатого числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. Заработная плата выплачивается в размере, установленном в трудовом договоре работника и на основании ежемесячного табеля учета рабочего времени.

2.5. Заработная плата выплачивается путем перечисления работодателем за вычетом суммы налога на доходы физических лиц, а также, при наличии требований законодательства, за вычетом иных обязательных платежей, на банковский счет работника, открытый работнику в банке.

2.6. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

2.7. К минимальным окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание; повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

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

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

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.9. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.10. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 7](#) настоящего Положения.

2.12. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 8](#) настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей**

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

| Наименование должности  | Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб. |       |       |      |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------|-------|-------|------|
|                         | I                                                             | II    | III   | IV   |
| Руководитель учреждения | 11752                                                         | 10920 | 10192 | 9360 |

(в ред. Постановления Правительства РБ от [30.05.2018 N 240](#))

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом министерства в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю государственного учреждения министерство должно исходить из необходимости обеспечения неперевышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель учреждения обязан представлять в министерство справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

(п. 3.2 в ред. [Постановления](#) Правительства РБ от 26.06.2013 N 281)

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом «Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их группам по оплате труда руководителя». (п. 13 ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН от 27 октября 2008 года N 374 ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН в ред. [Постановления Правительства Республики Башкортостан от 28.08.2017 N 389](#))

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе                                                                                                                                                                                                                                                          | Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*> | Минимальный оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------|
| Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":                                                                                                                                                                                                                                           | 2,3                                                          | 9090                    |                                                         |
| 1 квалификационный уровень:<br>заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу | 2,3                                                          | 9090                    |                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------|
| дополнительного образования детей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |      |      |
| 2 квалификационный уровень:<br>заведующий (начальник)<br>обособленным структурным<br>подразделением, реализующим<br>общеобразовательную программу и<br>образовательную программу<br>дополнительного образования детей;<br>начальник (заведующий,<br>управляющий) кабинета,<br>лаборатории, отдела, отделения,<br>сектора, учебно-консультационного<br>пункта, учебной (учебно-<br>производственной) мастерской,<br>учебного хозяйства и других<br>структурных подразделений<br>образовательного учреждения<br>(подразделения) начального и<br>среднего профессионального<br>образования, старший мастер<br>образовательного учреждения<br>(подразделения) начального и/или<br>среднего профессионального<br>образования | 2,3 | 9090 | 0,10 |
| (в ред. <a href="#">Постановления Правительства Республики Башкортостан от 08.08.2012 N 277</a> )                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |      |      |
| Должности работников<br>дополнительного профессионального<br>образования, отнесенные к ПКГ<br>"Руководители структурных<br>подразделений":                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |     |      |      |
| 1 квалификационный уровень:<br>ученый секретарь совета факультета<br>(института), заведующий<br>лабораторией                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2,3 | 9090 | 0    |
| 2 квалификационный уровень:<br>начальник (директор, заведующий,<br>руководитель) учебного (учебно-<br>методического, методического<br>отдела)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 2,3 | 9090 | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень:<br>начальник (директор, заведующий,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2,3 | 9090 | 0,1  |

|                                                                |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------|--|--|--|
| руководитель) учебно-методического<br>(учебно-научного) центра |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------|--|--|--|

-----

<\*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5 - 10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном министерством.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 7](#) настоящего Положения.

3.9. Министерство может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа министерства по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются министерством в трудовом договоре руководителя учреждения.

Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств (по государственным казенным учреждениям), в пределах утвержденных (согласованных) министерством планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем. Система премирования заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.10. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные [разделом 9](#) настоящего Положения.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении руководителем, определяется на каждый учебный год министерством и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения министерства.

#### 4. Условия оплаты труда работников учреждения

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе                 | Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов | Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли <*> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня":     |                                                                                   |                                                        |
| 1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части            | 1,15                                                                              | 4545                                                   |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня":     |                                                                                   | 0                                                      |
| 1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму                           | 1,40                                                                              | 5533                                                   |
| 2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения | 1,50                                                                              | 5928                                                   |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности                                                        |                                                                                   | 0                                                      |

|                                                                                                                                                                                                                                                                             |       |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|
| педагогических работников":                                                                                                                                                                                                                                                 |       |      |
| 1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый                                                                                                                                               | 1,889 | 7466 |
| 2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель                                                                                                         | 2,039 | 8059 |
| 3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель                                                              | 2,089 | 8256 |
| 4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 2,139 | 8454 |

<\*> Минимальные ставки заработной платы, оклады рассчитаны от размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (3952 рублей), установленного Указом Главы РБ от 1 декабря 2017 года № УГ-241 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»

## 5. Условия оплаты труда служащих общетраслевых должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общетраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размера минимального оклада | Минимальный оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общетраслевые и служащих первого уровня":        |                                                         |                         |                                                         |
| 1 квалификационный уровень:                                                   | 1,15                                                    | 4545                    |                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| калькулятор, комендант, кассир, копировщик, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, секретарь-машинистка, секретарь, статистик, делопроизводитель, архивариус, агент по снабжению, дежурный по общежитию                                                                                                                                                                                                        |      |      |      |
| 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"                                                                                                                                                                                                                                                    | 1,15 | 4545 | 0,05 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |      |      |      |
| 1 квалификационный уровень: администратор, техник, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, диспетчер, лаборант, техник-технолог, художник, секретарь руководителя, техник-программист                                                                                                                                                                                                                 | 1,40 | 5533 |      |
| 2 квалификационный уровень: заведующий архивом, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий камерой хранения; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория | 1,40 | 5533 | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1,40 | 5533 | 0,10 |

|                                                                                                                                                                                                                                 |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория                      |      |      |      |
| 4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"                                                       | 1,40 | 5533 | 0,15 |
| 5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской, начальник гаража                                                                                                                                                 | 1,40 | 5533 | 0,20 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":                                                                                                                                              |      |      |      |
| 1 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, экономист, юрист-консульт, специалист по кадрам, документовед, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), сурдопереводчик | 1,90 | 7509 |      |
| 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория                                                                                | 1,90 | 7509 | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория                                                                                 | 1,90 | 7509 | 0,10 |
| 4 квалификационный уровень:                                                                                                                                                                                                     | 1,90 | 7509 | 0,15 |

|                                                                                                                                      |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |      |      |      |
| 5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера                               | 1,90 | 7509 | 0,20 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":                                                 | 2,30 | 9090 |      |
| 1 квалификационный уровень: начальник планово-экономического отдела, начальник отдела информации, начальник отдела кадров            | 2,30 | 9090 |      |
| 2 квалификационный уровень: главный (технолог, энергетик), главный механик                                                           | 2,30 | 9090 | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень: начальник другого обособленного структурного подразделения                                               | 2,30 | 9090 | 0,1  |

5.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда - 7509 рублей;  
контрактный управляющий - 8632 рублей;  
специалист по закупкам - 7509 рублей.

## 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

| Разряды работ в соответствии с ЕТКС | Коэффициент для определения размера минимальных окладов | Минимальный оклад, руб. |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------|
| 1 разряд                            | 1,0                                                     | 3952                    |
| 2 разряд                            | 1,05                                                    | 4150                    |
| 3 разряд                            | 1,1                                                     | 4348                    |
| 4 разряд                            | 1,15                                                    | 4545                    |

|          |      |      |
|----------|------|------|
| 5 разряд | 1,25 | 4940 |
| 6 разряд | 1,4  | 5533 |
| 7 разряд | 1,55 | 6126 |
| 8 разряд | 1,7  | 6719 |

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов.

7.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

7.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 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.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

7.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

7.2.5. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.2.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в порядке, установленном законодательством.

7.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

| Наименование выплат                                                                                                                                                                                                   | Размер, % |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1                                                                                                                                                                                                                     | 2         |
| Специалистам и руководящим работникам, работающим в структурных подразделениях учреждения, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан | 25        |

7.4. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

7.6. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.7. Конкретные размеры выплат, указанных в [пункте 7.2](#) настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЗАУРАЛЬСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ**

**8. Порядок и условия установления  
выплат стимулирующего характера**

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения в пределах утвержденных (согласованных) министерством планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, положениями об оплате и материальном стимулировании, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:  
выплаты по повышающим коэффициентам;  
премиальные выплаты.

8.3. Работникам с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

| Н п/п | Квалификационная категория либо стаж педагогической работы | Повышающий коэффициент |
|-------|------------------------------------------------------------|------------------------|
| 1     | 2                                                          | 3                      |
| 1     | Первая квалификационная категория                          | 0,35                   |
| 2     | Высшая квалификационная категория                          | 0,55                   |
| 3     | Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет                   | 0,05                   |
| 4     | Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет                  | 0,10                   |
| 5     | Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет                 | 0,20                   |
| 6     | Стаж педагогической работы свыше 20 лет                    | 0,25                   |

Повышающий коэффициент работникам учреждения (за исключением педагогических работников) за стаж непрерывной работы в учреждении в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

|  |                                         |      |
|--|-----------------------------------------|------|
|  | Стаж непрерывной работы от 2 до 5 лет   | 0,05 |
|  | Стаж непрерывной работы от 5 до 10 лет  | 0,10 |
|  | Стаж непрерывной работы от 10 до 20 лет | 0,20 |
|  | Стаж непрерывной работы свыше 20 лет    | 0,25 |

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

(в ред. [Постановления](#) Правительства РБ от 08.08.2012 N 277)

8.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в

размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист", установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку

8.3.8. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим награды, не перечисленные в п.8.3.7 в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных [подпунктами 8.3.3 – 8.3.8](#) настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.3.9. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку по приказу директора.

8.3.10. Повышающий коэффициент работникам учреждения за высшее образование - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку

[8.3.11.](#) Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

#### РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ,  
не входящих в должностные обязанности работников [8.3.11](#)

| Наименование вида работ <a href="#">8.3.11</a>                                        | Размеры повышающих коэффициентов |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1                                                                                     | 2                                |
| Классное руководство (в группах)                                                      | 0,10                             |
| Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями                         | 0,15                             |
| Заведование учебно-опытными (учебными) участками                                      | 0,10                             |
| Преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета | 0,15                             |

[8.3.11](#) При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

[8.3.11](#) Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%

[8.3.14.](#) Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за услугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 0,20;  
от 10 до 15 лет - 0,25;  
от 15 до 20 лет - 0,35;  
20 лет и выше - 0,40.

8.3.15. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;  
при наличии первой квалификационной категории - 0,15;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

**8.3.16.** Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е").

**8.3.17.** Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

**8.4.** В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Перечень примерных критериев эффективности труда работников для подведомственных министерству государственных бюджетных и автономных учреждений образования утверждается министерством.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

**8.5.** Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в учреждении, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

(п. 9.6 [Постановления Правительства Республики Башкортостан от 26.06.2013 N 281](#); в ред. [Постановления Правительства Республики Башкортостан от 28.08.2017 N 389](#))

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

**9.1.** Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

**9.2.** Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

**9.3.** Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

**9.4.** Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов. На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется учреждением. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

**9.5.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых

учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.7. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками и учащимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы преподавателям учреждения, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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

9.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения **коэффициентов** тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.9. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

| Размеры коэффициентов     |                             |                                          |
|---------------------------|-----------------------------|------------------------------------------|
| профессор,<br>доктор наук | доцент,<br>кандидат<br>наук | лица, не<br>имеющие<br>ученой<br>степени |
| 0,10                      | 0,07                        | 0,05                                     |

9.10. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по

ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с учащимися. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных настоящей таблицей, применяются в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением учреждений, организаций и предприятий, где предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

**9.11.** Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, оклада (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**9.12.** В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

## **10. Порядок определения уровня образования**

**10.1.** Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

**10.2.** Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

**10.3.** Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

**10.4.** Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

## **11. Порядок определения стажа педагогической работы**

**11.1.** Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы 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, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей,

подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно [разделу 15](#) настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно [разделу 14](#) настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении [пункта 2 раздела 14](#) настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в [разделе 15](#) настоящего Положения.

## **12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

12.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

12.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в [абзаце втором подпункта 13.2.1](#) настоящего Положения;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

12.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в [подпунктах 12.2.1 и 12.2.2](#) настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

преподавателям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

преподавателям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), преподавателям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

12.4.. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

12.5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального образования педагогического профиля.

12.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

12.7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с [пунктом 12.2](#) настоящего Положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

### **13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

| N п/п | Наименование учреждений и организаций                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Наименование должностей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 1.    | Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации Атов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по |

|    |                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                          | <p>труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p> |
| 2. | Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности                                                                                                | <p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3. | Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями                                                                                             | <p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 4. | Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве | <p>Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 5. | Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации                                                                                                                                          | <p>Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 6. | Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские                                                                            | <p>Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|  |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                       |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Заместитель директора по УПР \_\_\_\_\_ Валеев А.Р.

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ Усманова Р.Т.

Юрист \_\_\_\_\_ Махмутова Э.С.

Экономист \_\_\_\_\_ Ишдавлетов И.Ш.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Рабочих мест с опасными, тяжелыми и вредными условиями труда, на которых  
производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки  
(оклада)**

Мастер производственного обучения (сварщик)

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностных лиц, с которыми заключаются**  
**договора о полной материальной ответственности**

бухгалтер  
комендант общежития  
кастелянша  
шеф повар  
механик  
заведующая библиотекой  
зав. склада  
преподаватели  
мастера производственного обучения

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оказании материальной помощи работникам ГБПОУ ЗАПК

#### 1.Общее положение

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам колледжа.

1.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, в особых случаях на основании личного заявления работника.

1.3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

1.4. Порядок и условия оказания материальной помощи директору колледжа определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

#### 2. Условия оказания материальной помощи работникам

2.1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

|   |                                                                                                             |                    |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1 | Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, платные операции                                       | до 1000            |
| 2 | Пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев на производстве, хищение личного имущества работника | до 5000            |
| 3 | Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет                                                              | до 1000            |
| 4 | Смерть близких родственников работника, самого работника,                                                   | в размере 1 оклада |
| 5 | В связи с юбилейными датами (50,55 – для женщин), для мужчин- 55,60,65 лет                                  | 2000               |

#### 3.Порядок оказания материальной помощи

- 3.1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника колледжа с обоснованием.
- 3.2. Конкретный размер материальной помощи определяется директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.
- 3.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора.
- 3.4. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.
- 3.5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более одного раза в год, а при наличии финансовой возможности – не более двух раз.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей с ненормированным рабочим днем**

В соответствии со ст. 101 ТК РФ установить ненормированный рабочий день, т.е. особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Заместители руководителя

Методист

Главный бухгалтер

Работники бухгалтерии

Юрисконсульт.

Специалист по кадрам.

Экономист.

## Трудовой договор №

г. Баймак

\_\_\_\_\_ года

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Зауральский агропромышленный колледж в лице директора  
\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, именуемое в  
дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и гражданин  
\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой  
стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник принимается на работу по профессии (должности)  
2. \_квалификации \_\_\_\_\_ место работы \_\_\_\_\_

2. Дата начала работы: \_\_\_\_\_.

3. Вид трудового договора: (нужное подчеркнуть)

---

(в соответствии со ст. 59 ТК РФ указать причину заключения срочного трудового договора)

4. Договор является: (нужное подчеркнуть)  
договором по основному месту работы;  
договором по совместительству.

5. Испытание: (нужное подчеркнуть)  
срок испытания \_\_\_\_\_  
испытание не устанавливается.

6. Работодатель имеет право:  
заключать, изменять и расторгать трудовой договор с работником в порядке и на  
условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;  
поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;  
требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;  
привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке,  
установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

7. Работодатель обязан:  
соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия настоящего трудового  
договора;  
предоставлять работникам работу, обусловленную настоящим трудовым договором;  
обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены  
труда;  
обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и  
иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;  
выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки,  
установленные настоящим трудовым договором, но не реже чем каждые полмесяца;  
обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых  
обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном  
федеральными законами;  
оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц,

поступающих на работу впервые;  
возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;  
предоставления ему работы, обусловленной трудовым договором;  
рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;  
своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;  
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;  
полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;  
защиту своих трудовых прав, свобод и свободных интересов всеми не запрещенными законом способами;  
разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;  
возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

9. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией;  
соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;  
выполнять установленные нормы труда;  
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;  
бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;  
немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

10. Характеристика условий работы \_\_\_\_\_

Компенсации работнику за тяжелые, особо тяжелые работы и работы с вредными, особо вредными или опасными условиями труда (СИЗ, молоко, спецпитание, дополнительная оплата, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, льготное пенсионное обеспечение):

---

11. Особенности режима рабочего времени:

продолжительность рабочей недели \_\_\_\_\_ (не более 40 часов в неделю);  
продолжительность ежедневной работы (смены) \_\_\_\_\_;  
время начала и окончания работы \_\_\_\_\_;  
время перерывов в работе \_\_\_\_\_;  
число смен в сутки \_\_\_\_\_;  
чередование рабочих и нерабочих дней \_\_\_\_\_;

12. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью:  
основной \_\_\_\_\_ (не менее 28 календарных дней);  
дополнительный \_\_\_\_\_ календарных дней;

13. Работнику устанавливается  
должностной оклад (тарифная ставка) \_\_\_\_\_ руб. в месяц  
или \_\_\_\_\_ руб. за 1 час работы

- уральский коэффициент в размере 15% , который начисляется на фактический заработок

14. Сроки выплаты заработной платы (не реже чем каждые полмесяца): 5 и  
20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или  
нерабочим, праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого  
дня.

15. Виды и условия социального страхования:  
обязательное медицинское страхование;  
обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и  
профессиональных заболеваний;  
обязательное пенсионное страхование;

16. Другие условия договора:

17. При изменении существенных условий труда в договор вносятся изменения и  
дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением в письменном виде.

18. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, по содержанию имеющих  
одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Работодатель ГБПОУ ЗАПК

Работник

Адрес:

453630, Республика Башкортостан

г.Баймак, ул. Юбилейная , д.21

ИНН 0254001946

КПП 025401001

БИК 048073001

Директор:

Экземпляр трудового договора на руки получил (а):

\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

## Лист согласования

проекта о внесение изменений в коллективный договор на 2020-2023 год.

Исполнитель юрист ГБПОУ ЗАПК Махмутова Э.С.

|                         |       |                |
|-------------------------|-------|----------------|
| Главный бухгалтер       | _____ | Р.Т.Усманова   |
| Инженер по охране труда | _____ | А.А.Каипкулов  |
| Отдел кадров            | _____ | Г.Р.Хасанова   |
| Экономист               | _____ | И.Ш.Ишдавлетов |
| Председатель профкома   | _____ | Р.Р.Янбеков    |

51

И.О.Директора ГБПОУ ЗАЛК

ORP



От работодателя:

Исполняющий обязанности  
директора ГБПОУ ЗАПК

(должность)



/ Султанов З.Ю. /

« 29 » \_\_\_\_\_ 2021г

От работников:

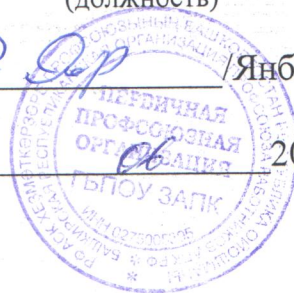
Председатель первичной  
профсоюзной организации

(должность)

/ Р. Р. /

/ Янбеков Р.Р. /

« 29 » \_\_\_\_\_ 2021г



## **Изменения и дополнения к коллективному договору на 2020-2023 год(ы)**

**Государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Зауральский агропромышленный колледж**

(наименование предприятия)

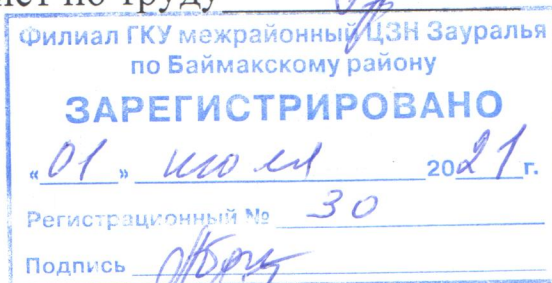
Приняты на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 9 от «29» июня 2021г.

*Согласован*  
*Башкирская республиканская*  
*организация Профсоюза*  
*работников АПК РФ*  
*рег. номер № 12/1-11/219 от 28.06.2021г.*  
*Председатель* \_\_\_\_\_



Изменения (дополнения) к коллективному договору  
прошли регистрацию в филиале ГКУ МЦЗН Зауралья по  
Баймакскому району \_\_\_\_\_ г., рег. № 30

Специалист по труду \_\_\_\_\_



/ *Абулмисир* /

Изменения к коллективному договору  
**Государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Зауральский агропромышленный колледж**  
(наименование организации)

1. В разделе 4. «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА» пункт 4.16.2

Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

| Наименование должности  | Продолжительность (календарные дни) |
|-------------------------|-------------------------------------|
| Главный бухгалтер       | 10                                  |
| Бухгалтеры              | 8                                   |
| Юрист/экономист         | 6                                   |
| Специалист по кадрам    | 5                                   |
| Секретарь руководителя  | 4                                   |
| Секретарь учебной части | 4                                   |

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного отпуска.

2. Дополнить пунктом 7.12 ж) раздел 7, текстом следующего содержания:

- работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции(COVID-19)- 2 дня.

Прошито, пронумеровано

2 ( две ) листов

ШО ЁПОВ ЗАПК

Р.Р.Янобеков

подпись: \_\_\_\_\_



Специалист по труду ф-ла ГКУ МЦЗН  
Зауралья по Баймакскому району  
Абдуллина З.Ш.

подпись: \_\_\_\_\_



От работодателя:

От работников:

Директор ГБПОУ  
Зауральский агропромышленный  
колледж

Председатель первичной  
профсоюзной организации



(должность)

/ Зайнуллин И.А. /

2022г.



(должность)

/ Янбеков Р.Р. /

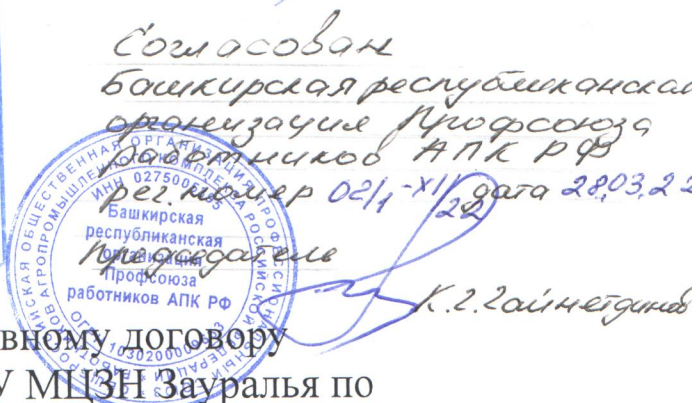
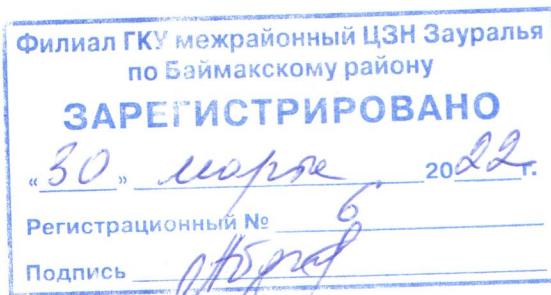
2022 г.

## **Изменения и дополнения к коллективному договору на 2020-2023 год(ы)**

**Государственного бюджетного профессионального**  
**образовательного учреждения Зауральский**  
**агропромышленный колледж**

(наименование предприятия)

Приняты на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 1 от «23» марта 2022 г.



Изменения (дополнения) к коллективному договору  
прошли регистрацию в филиале ГКУ МЦН Зауралья по  
Баймакскому району \_\_\_\_\_ г., рег. № 6

Специалист по труду Абдуллин / Абдуллин /

Изменения и дополнения к коллективному договору  
ГБПОУ Зауральский агропромышленный колледж

---

(наименование организации)

1. Пункт 3.22 раздела 3 изменить в редакции:

Размер выплаты единовременной материальной помощи в связи с увольнением по достижению пенсионного возраста составляет при стаже работы в ГБПОУ ЗАПК:

*до 5 лет – до 50% среднего месячного заработка;*

*от 5 до 10 лет – до 75% среднего месячного заработка;*

*свыше 10 лет – до 100 % среднего месячного заработка.*

Выплата осуществляется на основании личного заявления, за счет бюджетных средств в зависимости от фонда оплаты труда.

2. Дополнить пунктом 7.14 раздел 7, текстом следующего содержания:

Работодатель обязуется:

Обеспечить оказание дополнительных гарантий для работников предпенсионного и пенсионного возраста:

- выплачивать работнику, достигшему пенсионного возраста, при выходе на пенсию единовременное пособие (материальную помощь);
- оказывать материальную и другую помощь пенсионерам, предпенсионерам оказавшимся в трудной жизненной ситуации,
- оказывать материальную помощь на похороны неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из организации;
- совместно с Профсоюзным комитетом образовать комиссию по пенсионным вопросам и организовать ее работу;
- при возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению работников, совместно с профсоюзным комитетом организовать проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов.
- ежегодно в рамках празднования Дня пожилых людей осуществлять меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации выдачу продуктовых кулчков и материальную помощь.

Прошито, пронумеровано

ШОҒЫҢҒУ ЗАПИС

Р.Р.Дибеев

подпись:



2

(*gle*) листов

Специалист по труду ф-ла ГКУ МЦЗН  
Зауралья по Баймакскому району  
Абдуллина З.Ш.

подпись:



*Абдуллина*