От работодателя
Директор ОГБПОУ
«ИКЛП»

_____ **О.П. Опарина**
«10» 09 _____ **2019 г.**

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБПОУ «ИКЛП»

_____ **О.Н. Сопина**
«09» _____ **2019 г.**

Коллективный договор между работодателем и работниками областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ивановский колледж легкой промышленности» на 2019-2022 годы

Почтовый адрес: 153003, Россия, г. Иваново, ул. Красных Зорь, д.23
Юридический адрес: 153003, Россия, г. Иваново, ул. Красных Зорь, д.23
Телефон 8(4932) 38-36-19
Электронная почта: pl_28@mail.ru

Исполнитель:
Опарина Ольга Петровна
директор ОГБПОУ «ИКЛП»,
тел.8(4932) 38-36-19
Электронная почта: pl_28@mail.ru

Комитет Ивановской области по труду содействию занятости населения и трудовой миграции
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 9/5-27 от 14.10.2019
подпись

Ивановский обком профсоюза работников народного образования и науки
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 10/2019 от 16.10.2019
подпись

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Номер раздела	Содержание	Страницы
1.	Общие положения	ст. 3
2.	Обязательства работников	ст. 5
3.	Обязательства Работодателя в области обеспечения трудовых прав работников	ст. 7
4.	Обязательства Работодателя в области социально-бытового обеспечения работников	ст.10
5.	Охрана труда	ст. 11
6.	Рабочее время	ст.14
7.	Предоставление отпуска	ст.15
8.	Оплата труда	ст.17
9.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	ст.21
10.	Порядок и условия выплат стимулирующего характера	ст.24
11.	Заключительные положения	ст.28
12.	Приложение № 1 Перечень профессий и должностей работников ОГБПОУ «ИКЛП», занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых работники проходят обязательные предварительные и Периодические медицинские осмотры	ст.29
13.	Приложение № 2 Перечень профессий и должностей работников ОГБПОУ «ИКЛП», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами	ст.30
14.	Приложение № 3 Перечень профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств согласно Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»	ст.34
15.	Приложение № 4 Перечень должностей работников ОГБПОУ «ИКЛП», которым устанавливается ненормируемый рабочий день	ст.36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор между работодателем и работниками областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ивановский коллеж легкой промышленности» на 2019-2022 годы (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ивановский коллеж легкой промышленности» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства сторон Договора в целях повышения эффективности деятельности и решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем, представляемые первичной профсоюзной организацией Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Сониной Ольги Николаевны, действующей на основании Положения.

Работодатель – Учреждение, в лице директора Опариной Ольги Петровны, действующей на основании Устава Учреждения.

1.3. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральных законах от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевом соглашении по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, на 2016-2018 г.г. (срок действия продлен до 31.12.2019 г.), и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ивановской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.4. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.5. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными, иные условия Договора, включая условия, улучшающие положения работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.6. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

При необходимости внесения изменений и дополнений в Коллективный договор заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений

или дополнений. После получения предложения переговоры сторон должны быть проведены в течение одного месяца.

Принятые сторонами изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников Учреждения.

1.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

1.10. Стороны, заключившие настоящий Договор, отчитываются о его исполнении на общем собрании работников (конференции) Учреждении, не реже одного раза в год.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

2.1. Работники Учреждения обязуются:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, исполнять приказы, распоряжения и указания работодателя и непосредственных руководителей, издаваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.1.2. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности выполнять работу по уважительным причинам.

2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные компетенции и компетентность, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.1.4. Содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения. В соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению. В случае порчи или утери имущества по вине работника, работник обязан возместить причиненный Работодателю ущерб.

2.1.6. Соблюдать правила техники безопасности и охраны труда, правила противопожарной и электробезопасности, правила производственной санитарии и гигиенические требования, Санитарные правила и нормы 2.4.3. 11186-03 для образовательных организаций, Федеральный закон "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" от 23.02.2013 N 15-ФЗ, требования Национального календаря профилактических прививок (в ред. Приказов Минздрава России от 16.06.2016 N 370-н,от 13.04.2017 N 175-н, от 24.04.2019 N 243-н).

2.1.7. Участвовать в разработке и реализации Программы развития Учреждения.

2.1.8. Участвовать в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.1.9. Соблюдать требования Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Работодателя к служебной информации.

2.1.10. Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.

2.1.11. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы поведения в образовательном учреждении.

2.2. Педагогические работники обязаны:

2.2.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с ФГОС, утвержденными рабочими программами.

2.2.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

2.2.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

2.2.4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

2.2.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

2.2.6. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

2.2.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

2.2.8. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

Не отказываться от прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

2.2.9. Проходить в сроки и порядке установленным законодательством Российской Федерации обучение и проверку знаний, умений и навыков в области охраны труда, ГО и ЧС, пожарной безопасности, электробезопасности, правилам оказания первой медицинской помощи.

2.2.10. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.2.11. Соблюдать Устав Учреждения, настоящий Договор, правила внутреннего трудового распорядка.

2.1.12. В целях повышения престижа педагогических профессий участвовать в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников различного уровня (регионального, всероссийского,

международного), в том числе в конкурсах "Педагог года", "Лучший мастер производственного обучения", и др.

2.2.13. Соблюдать запрет на оказание платных образовательных услуг обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

2.2.14. Соблюдать запрет на использование образовательной деятельности для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется при заключении и расторжении трудовых договоров соблюдать следующее:

3.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.3. Работодатель обеспечивает заключение с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда работника, а также меры социальной поддержки.

3.4. При установлении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональными стандартами по мере их введения.

3.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового

договора либо расторжения с ним договора по п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации).

3.6. Трудовой договор с работником составляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

3.7. Трудовой договор в обязательном порядке включает условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

3.8. Приказ работодателя о приеме на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.9. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок учетом предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. По соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ.

3.10. При заключении трудового договора в нем могут быть предусмотрены по соглашению сторон условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии со ст.70 ТК РФ.

3.11. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- в целях предотвращения сокращения штата работников введение ограничений на совмещение профессий и должностей;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников с их согласия на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на любые имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.12. Сокращение штата или численности работников Работодатель осуществляет в соответствии с требованиями трудового законодательства.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ, а также работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

При сокращении штата или численности работников работнику обеспечиваются выплата выходного пособия в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.13. Уведомление работника об окончании срока действия срочного трудового договора работодатель проводит не позднее, чем за три дня до окончания срока его действия.

3.14. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 178 ТК РФ.

3.15. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года. При направлении работника на курсы за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата. Выплачиваются командировочные расходы.

3.16. Производить изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора только если они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

3.17. Не допускать снижение уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.18. Организовывать проведение аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений.

3.19. Работники, реализующие общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организации, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.20. Работодатель:

- своевременно выполняет свои обязательства по договору;

- проводит не менее одного раза в год совместно с первичной профсоюзной организацией массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации на общем собрании (конференции) работников;

- рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

Если реализация предложений выходит за пределы компетенции работодателя, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления.

3.21.Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением Коллективного договора.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Работникам учреждения производятся выплаты за счет средств Фонда социального страхования РФ: пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, единовременное пособие вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, социальное пособие на погребение или возмещение стоимости гарантированного перечня услуг по погребению.

4.2. По письменному заявлению работника при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, в течение трех месяцев с момента обращения работнику может быть оказана единовременная материальная помощь:

4.2.1. В случае смерти близких родственников:

- супруга, детей - в размере до 5000,00 рублей;

- родителей – в размере до 3000,00 рублей.

Указанная материальная помощь оказывается при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения.

4.2.2. При чрезвычайной ситуации, повлекшей утрату жилья, в размере до 5000,00 рублей.

4.2.3. В случае тяжелой болезни, требующей дорогостоящего лечения, в размере от 2000,00 рублей до 5000,00 рублей в зависимости от стоимости лечения.

Указанная материальная помощь оказывается при представлении подтверждающих документов.

4.3. Кроме случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 128 ТК РФ по письменному заявлению работника, работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случае:

- смерти супруга – до 5 дней;

- сопровождения детей работника младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 день.

5. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:

5.1. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов.

5.2. Выполнять ежегодно до первого октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

5.3. Организовывать текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда работодатель обязан проводить внеплановый ремонт.

5.4. Принимать меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек или обработки обледенелых участков песком.

5.5. Отменять проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 16^{o}С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

5.6. Обеспечивать проведение всех видов инструктажей для работающих, а также для всех поступающих на работу лиц - проведение инструктажей по охране труда, организацию по обучению безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим.

5.7. Организует разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и видов работ образовательной организации, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других помещений организации повышенной опасности, согласует их с первичной профсоюзной организацией и утверждает.

5.8. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Ивановской области от 19 октября 2010 года № 116-оз «Об охране труда в Ивановской области», межотраслевого стандарта ГОСТ Р 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда, система управления охраной труда. Общие требования», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 года №438н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда».

5.9. Вводить должность специалиста по охране труда с количеством работников, превышающих 50 человек в соответствии со статьей 217 ТК РФ, в случае если численность работников не превышает 50 человек, функции специалиста по охране труда осуществляются директором Учреждения, другим уполномоченным работодателем работником Учреждения либо организацией или специалистом, оказывающим услуги в области охраны труда по договору гражданско-правового характера.

5.10. Организовывать за счет средств соответствующих бюджетов обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статье 225 ТК РФ.

Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников в размере 0,2% от денежных средств (субсидий), выделяемых областным бюджетом на выполнение государственного задания.

5.12. При наличии денежных средств от приносящей доход деятельности предусматривать в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков выделение на:

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом по месту работы. (Приказ Минздравсоцразвития России №181н от 01.03.2012 г).

5.13. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты российской федерации от 31 октября 2017 г. N 764н «О внесении изменений в правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. n 580н».

5.14. Организовывать качественное проведение специальной оценки условий труда в организации в соответствии со статьёй 212 ТК РФ и ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда». Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

5.15. Обеспечивать за счет бюджетных средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьёй 213 ТК РФ.

5.16. Обеспечивать за счет бюджетных средств учреждения прохождение обязательных психиатрических освидетельствований работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками,

осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» и Перечнем профессий и должностей работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых работники проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (Приложение № 1).

5.17. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами согласно:

- Перечня профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, с указанием норм их выдачи (Приложение № 2);

- Перечня профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств согласно приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств» (Приложение № 3);

5.18. Обеспечивать работнику на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им средствам индивидуальной защиты.

5.19. Предусматривать возможность организации питания сотрудников.

5.21. Обеспечивать выполнение представлений технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

5.22. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), устанавливается в трудовом договоре и регулируется учебными планами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, производственным календарем.

Для всех категорий работников в Учреждении устанавливается перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут. Время его предоставления для отдельных категорий работников определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

6.2. По соглашению между работником и Работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

6.3. В период каникул работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

6.4. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с оплатой, согласно ст. 152 ТК РФ.

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

7. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА

7.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней (Приложение 4).

7.3. По соглашению сторон по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, может быть перенесено на другое время в пределах рабочего года, за который этот отпуск предоставлен.

7.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В соответствии с частью 2 ст. 128 ТК РФ Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7. 5. В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по согласованию с работодателем может предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.6. Педагогический работник Учреждения не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренных Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (с учетом последующих изменений) и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.2. Заработная плата работников ОГБПОУ ИКЛП, определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

8.3 Заработная плата работников образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Зп = О + К + С + Д, где:

Зп - заработная плата работника;
О - должностной оклад работника;
К - выплаты компенсационного характера;
С - выплаты стимулирующего характера;
Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

a. Должностные оклады работников ОГБПОУ «ИКЛП» определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

О = Мо х Кд, где:

О - должностной оклад работника;
Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения;
Кд - коэффициент по занимаемой должности;

b. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей

педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

Зп = Оф + К + С, где:

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера.

8.4 Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в год и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в год по следующей формуле:

$$\mathbf{Оф} = \frac{\mathbf{Ост} \times \mathbf{Фн}}{\mathbf{Нчс}}$$, где:

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост - ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в год, рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности;

Фн - фактическая учебная нагрузка в год;

Нчс - норма часов педагогической работы в год в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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».

8.5 Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, учебных групп по программам подготовки квалифицированных рабочих и должностям служащих, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОГБПОУ «ИКЛП».

8.6 Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.7 В период каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

8.8. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования,

воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

8.9 Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

8.10 Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

8.11 Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

8.12 Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

8.14 Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

8.15 Руководители образовательных учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности ОГБПОУ ИКЛП, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук - 0,20;
- для доцента, кандидата наук - 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

8.16 Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

- для профессора, доктора наук - 0,25;
- для доцента, кандидата наук - 0,20;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

8.17 Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

8.18 Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.

8.19 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

8.20 С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю ОГБПОУ «ИКЛП» - Департаментом образования Ивановской области; заместителям руководителя, главному бухгалтеру - руководителем образовательного учреждения.

8.21 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю ОГБПОУ «ИКЛП» - Департаментом образования Ивановской области; заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения - руководителем образовательного учреждения.

8.22 Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного ОГБПОУ «ИКЛП».

8.23 Размеры выплат стимулирующего характера (премии) руководителя ежегодно устанавливаются Департаментом образования Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

9.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

9.1 Работникам образовательного учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.2 Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

9.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

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

Для педагогических работников ОГБПОУ «ИКЛП» может применяется почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух

месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в ОГБПОУ «ИКЛП».

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

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

9.5 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

9.6 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- работникам, труд которых по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки. По желанию работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

9.8 Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются ОГБПОУ ИКЛП самостоятельно, в объеме средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности ОГБПОУ «ИКЛП».

В перечень видов увеличения объема работ включены:

1.классное руководство;
2.проверка тетрадей, чертежей;
3. заведование учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями;
4.руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями, экспериментальными группами, площадками, мастерскими;
5. руководство первичной профсоюзной организацией;
6. организация питания студентов;
7. организация военного учета студентов;
8. деятельность в качестве уполномоченного по правам ребенка.

9.9 Порядок установления ежемесячной доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника) пределен Положением об оплате труда Областного государственного бюджетного Профессионального образовательного учреждения «Ивановский колледж легкой промышленности»

9.10 Работникам образовательного учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в виде:

- коэффициента специфики к должностному окладу;

9.11 Порядок установления ежемесячной доплаты за специфику работы определен Положением об оплате труда Областного государственного бюджетного Профессионального образовательного учреждения «Ивановский колледж легкой промышленности»

10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

10.1 Выплаты стимулирующего характера являются составной частью фонда оплаты труда ОГБПОУ «ИКЛП» и формируются:

- из средств, выделенных в рамках лимитов бюджетных ассигнований областного бюджета;
- из средств, выделенных в рамках субсидии на реализацию мероприятия «Повышение средней заработной платы отдельным категориям учреждений бюджетной сферы до средней заработной платы в Ивановской области в соответствии с указами Президента РФ» подпрограммы «реализация дополнительных общеобразовательных программ Ивановской области «Развитие образования Ивановской области»;
- средств от приносящей доход деятельности;
- безвозмездных поступлений и целевых средств юридических и физических лиц.

Формирование фонда стимулирования регулируется локальными актами и планом финансово-хозяйственной деятельности. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии источников финансирования, могут быть снижены или отменены.

10.2 В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

1.за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов от должностного оклада;
- за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

2. за качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
- кандидат наук - 25 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
- доктор наук - 45 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения).

3.Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения квалификационной комиссии, созданной в колледже:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10

процентов к должностному окладу;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 процентов к должностному окладу;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 25 процентов к должностному окладу.

4. Премиальные выплаты по итогам работы:
- результаты работы структурного подразделения колледжа, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Для педагогических работников колледжа размер премии устанавливается в соответствии перечнем рекомендуемых показателей:
-достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
-позитивные результаты деятельности педагогического работника:
-снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины;
-снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
-позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу). Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, устанавливаемым в ОГБПОУ «ИКЛП» Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.
Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.3 Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ОГБПОУ «ИКЛП» с учетом мнения представительного органа работников в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

10.4 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, которые определены Положением об оплате труда Областного государственного бюджетного Профессионального образовательного учреждения «Ивановский колледж легкой промышленности».

10.5 Соотношение средней заработной платы руководителя ОГБПОУ «ИКЛП» и средней заработной платы работников ОГБПОУ «ИКЛП» устанавливается локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области в пределах кратности, установленной п.6 Постановления Правительства Ивановской области от 26.06.2013 N 243-п.

10.6 Соотношение средней заработной платы руководителя ОГБПОУ «ИКЛП» и средней заработной платы работников ОГБПОУ «ИКЛП», формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

10.7 При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОГБПОУ «ИКЛП»;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

10.8 Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу или должностному окладу (ставке заработной платы).

10.9 Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны ежегодно до 1 февраля разрабатывают и утверждают план мероприятий на календарный год по выполнению настоящего договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.2. Контроль исполнения обязательств по настоящему Коллективному договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Отчет о выполнении настоящего договора Стороны ежегодно рассматривают на общем собрании (конференции) работников Учреждения по итогам календарного года.

11.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

11.5. Первичная профсоюзная организация осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Коллективным договором мероприятий, организует выполнение взятых сторонами обязательств Коллективного договора.

Приложение № 1

От работодателя:
Директор
ОГБПОУ «ИКЛП»

_____О.П. Опарина
«___»_____ 2019 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБПОУ «ИКЛП»
_____ О.Н.Сонина
«___»_____2019 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОГБПОУ «ИКЛП», ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ И НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ РАБОТНИКИ ПРОХОДЯТ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ

№ п/п	Профессия или должность	Кол-во медицинских осмотров	Основание
1.	Заведующая столовой	1 раз в год	Ст. 213 ТКРФ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г.№ 302-н
2.	Повар	1 раз в год	Ст. 213 ТКРФ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г.№ 302-н
3.	Кухонный рабочий	1 раз в год	Ст. 213 ТКРФ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г.№ 302-н
4.	Водитель автомобиля	Ежедневно перед рейсом и после рейса, 1 раз в год	Ст. 213 и 328 ТКРФ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г .№ 302-н
5.	Работники колледжа	1 раз в год	Ст. 213 и 328 ТКРФ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г .№ 302-н

Приложение № 2

От работодателя:
Директор ОГБПОУ «ИКЛП»

_____О.П. Опарина

«____»_____2019 года

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ОГБПОУ «ИКЛП»

_____О.Н. Сонина

«____» _____ 2019 года

П Е Р Е Ч Е Н Ь
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОГБПОУ «ИКЛП», ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ РАБОТНИКАМ БЕСПЛАТНО ВЫДАЮТСЯ СЕРТИФИЦИРОВАННЫЕ СПЕЦИАЛЬНАЯ ОДЕЖДА, СПЕЦИАЛЬНАЯ ОБУВЬ И ДРУГИЕ СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В СООТВЕТСТВИИ С ТИПОВЫМИ ОТРАСЛЕВЫМИ НОРМАМИ

№	Перечень профессий и должностей работников
1.	Гардеробщик
2.	Дворник
3.	Кладовщик
4.	Техник
5.	Заведующий общежитием
6.	Плотник
7.	Уборщик служебных помещений
8.	Техник (ответственный за электрохозяйство)
9.	Водитель автомобиля
10.	Педагог -библиотекарь
11.	Повар
12.	Кухонный рабочий
13.	Буфетчик
14.	Кастелянша
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
16.	Преподаватель (мастер производственного обучения), ведущий практику по рабочей профессии «Слесарь-ремонтник»
17.	Преподаватель (мастер производственного обучения), ведущий практику по рабочей профессии «Электромонтер охранно-пожарной сигнализации»
18.	Преподаватель ведущий практику по рабочей профессии «Исполнитель художественно-оформительских работ»
19.	Лаборант обеспечивающий проведение лабораторного практикума по предметам «Химия», МДК.03.01. Технология колорирования текстильных изделий

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ ОГБПОУ «ИКЛП», ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество)
1	Гардеробщик	- халат для защиты от общих производственных загрязнений.	1
2	Дворник	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - перчатки с полимерным покрытием; - сапоги резиновые с защитным подноском.	1 2 6 пар 1 пара
3	Кладовщик	- халат для защиты от общих производственных загрязнений; - перчатки с полимерным покрытием.	1 6 пар
4	Техник	- костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений; - перчатки с полимерным покрытием; - каска.	1 6 пар дежурная
5	Заведующий общежитием	- костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений; - перчатки с полимерным покрытием; - каска.	1 6 пар дежурная
6	Плотник	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений; - перчатки с полимерным или точечным покрытием; - очки защитные; - наплечники защитные.	1 12 пар до износа дежурные
7	Уборщик служебных помещений	- халат для защиты от общих производственных загрязнений; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 6 пар 24 пары
8	Техник (ответственный за электрохозяйство)	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений; - перчатки диэлектрические; - галоши диэлектрические; - сапоги резиновые с защитным подноском; - очки защитные; - перчатки с полимерным покрытием.	1 до износа дежурные 1 пара Дежурные 6 пар

9	Водитель автомобиля	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений; - перчатки с точечным покрытием; - перчатки резиновые или с полимерным покрытием; - жилет сигнальный.	1 12 пар дежурные 1
10	Педагог - библиотекарь	- халат для защиты от общих производственных загрязнений;	1
11	Повар	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - нарукавники из полимерных материалов.	1 2 до износа
12	Кухонный рабочий	- костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - нарукавники из полимерных материалов; - перчатки резиновые.	1 2 до износа 12 пар
13	Буфетчик	- костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1
14	Кастелянша	- костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений.	1
15	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее; - сапоги резиновые с защитным подноском; - очки защитные.	1 12пар 12 пар до износа 1 пара до износа
16	Преподаватель (мастер производственного обучения), ведущий практику по рабочей профессии «Слесарь-ремонтник»	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -фартук из полимерных материалов с нагрудником; -головной убор; -перчатки с полимерным покрытием; -перчатки с точечным покрытием; -щиток защитный лицевой или очки защитные;	1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар 6 пар до износа

		-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	до износа
17	Преподаватель (мастер производственного обучения), ведущий практику по рабочей профессии «Электромонтер охранно-пожарной сигнализации»	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием или - Перчатки с точечным покрытием; - Щиток защитный лицевой или - очки защитные.	1 шт. 6 пар до износа
18	Преподаватель ведущий практику по рабочей профессии «Исполнитель художественно-оформительских работ»	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Головной убор - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки с точечным покрытием - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар 6 пар до износа до износа до износа
19	Лаборант химического анализа обеспечивающий проведение лабораторных практикумов по предметам «Химия», МДК.03.01. Технология колорирования текстильных изделий	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 шт. 12 пар 12 пар до износа до износа

* Примечания: работникам, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

1. куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке для защиты от повышенных температур (1 штука на 5 лет).
2. ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом для защиты от повышенных температур (до износа).
3. перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами (1 пара на 1 год).

Приложение № 3

От работодателя:
Директор ОГБПОУ «ИКЛП»

_____О.П. Опарина

«____»_____2019 года

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ОГБПОУ «ИКЛП»

_____О.Н. Сонина

«____» _____ 2019 года

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ ОГБПОУ «ИКЛП» СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ СОГЛАСНО ПРИКАЗУ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 17.12.2010 № 1122н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ»

№	Наименование профессии (должности)	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Нормы выдачи в месяц на 1 человека
1.	Гардеробщик, дворник, кладовщик, плотник, техник (ответственный за электрохозяйство), педагог-библиотекарь, кастелянша, буфетчик	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства)
2.	Уборщик служебных помещений, повар, кухонный рабочий	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства)
		Регенерирующий, восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	100мл.
3.	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию здания	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300г. (мыло туалетное) или 500мл. (жидкие моющие средства)
		Очищающие кремы, гели и пасты	200мл.
		Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	100мл.
4.	Преподаватель ведущий практику по рабочей профессии «Исполнитель художественно-	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300г. (мыло туалетное) или 500мл.

	оформительских работ»; Лаборант химического анализа обеспечивающий проведение лабораторных практикумов по предметам «Химия», МДК.03.01. Технология колорирования текстильных изделий		(жидкие моющие средства)
		Очищающие кремы, гели и пасты	200мл.
		Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	100мл.
5.	Преподаватель (мастер производственного обучения), ведущий практику по рабочей профессии «Слесарь-ремонтник»; Преподаватель (мастер производственного обучения), ведущий практику по рабочей профессии «Электромонтер охранно-пожарной сигнализации»	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300г. (мыло туалетное) или 500мл. (жидкие моющие средства)
		Очищающие кремы, гели и пасты	200мл.
		Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	100мл.

Примечание: На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (п.20 приложения № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122)

Приложение № 4

От работодателя:
Директор ОГБПОУ «ИКЛП»

_____О.П. Опарина

«____»_____2019 года

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ОГБПОУ «ИКЛП»

_____О.Н. Сонина

«____» _____ 2019 года

П Е Р Е Ч Е Н Ь
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОГБПОУ «ИКЛП»,
КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ НЕНОРМИРУЕМЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Номер по порядку	**Перечень должностей работников**
1.	Главный бухгалтер
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3.	Заместитель директора по учебно-методической работе
4.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
5.	Заведующий общежитием
6.	Техник