



БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ОМСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между работодателем и работниками**  
бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Омской области  
**«ОМСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**  
(БПОУ «Омский АТК»)  
на 2023 – 2024 годы

Принят на общем собрании  
Протокол № 4  
от «20» декабря 2022 г.

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Директор  
БПОУ «Омский АТК»

Евсеев Сергей Владимирович

---

«20» декабря 2022 г.

**ОТ РАБОТНИКОВ:**

Председатель представительного  
органа работников (ПОР) БПОУ  
«Омский АТК»

Кузьменко Борис Иванович

---

«20» декабря 2022 г.

## Оглавление

1. Общие положения .....	4
2. Трудовой договор. Дополнительные соглашения .....	4
3. Гарантии обеспечения занятости .....	7
4. Рабочее время .....	7
5. Время отдыха .....	7
6. Оплата труда .....	8
7. Нормирование труда. Квалификация работников. Применение профстандартов.....	10
8. Повышение квалификации работников.....	10
9. Гарантии, компенсации и материальная ответственность работодателя .....	11
10. Трудовой распорядок. Дисциплина труда .....	12
11. Особенности трудовых отношений с педагогическими работниками .....	13
12. Особенности трудовых отношений с работниками филиала БПОУ «Омский АТК» в городе Нижневартовске .....	15
13. Защита персональных данных работников. Коммерческая тайна работодателя. Соблюдение норм авторского права .....	17
14. Организация охраны труда.....	17
15. Организация гражданской обороны, пожарной безопасности, иных мер по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций .....	19
16. Охрана окружающей среды .....	20
17. Противодействие коррупции .....	20
18. Социальная поддержка работников, не зависящая от оплаты труда. Социальное страхование. Социальные гарантии .....	20
19. Участие работников в управлении колледжем. Права и гарантии деятельности ПОР.....	22
20. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.....	23
21. Коллективные переговоры. Принятие коллективного договора.....	23
22. Контроль выполнения коллективного договора .....	24
23. Заключительные положения .....	24
Приложение № 1 Порядок оформления трудовых отношений с работниками БПОУ «Омский АТК» .....	25
I. Общие положения.....	25
II. Термины и определения.....	25
III. Выплаты стимулирующего характера .....	26
Приложение 1 к Порядку оформления трудовых отношений с работниками БПОУ «Омский АТК» .....	27
Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда БПОУ «Омский АТК».....	36
Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда БПОУ «Омский АТК»	
Размеры базовых окладов работников Колледжа.....	44
Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда БПОУ "Омский АТК"	
Перечень стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также размеры стимулирующих выплат работникам Колледжа.....	48
Приложение № 3 Положение о системе нормирования труда БПОУ «Омский АТК».....	57
Приложение 1 к Положению о системе нормирования труда БПОУ "Омский АТК"	
Нормированные значения (Нормы и нормативы) труда отдельных категорий работников Колледжа .....	64
Приложение № 4 Порядок определения учебной нагрузки преподавателей и педагогов дополнительного образования.....	65
Приложение № 5 Соглашение по охране труда.....	68
Приложение № 6 Перечень должностей (профессий) работников, подлежащих обучению и проверке знаний по охране труда .....	70

Приложение № 7 План подготовки и проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) .....	71
Приложение № 8 Перечень работ с вредными условиями труда, при работе на которых работникам устанавливаются доплаты .....	72
Приложение № 9 Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств .....	73
Приложение № 10 Список должностей (профессий) работников, подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра .....	75
Приложение № 11 Перечень должностей (профессий) работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ) <b>Ошибка! Закладка не определена.</b>	76
Приложение № 12 График установки дополнительных приборов освещения .....	83
Приложение № 13 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ПОР .....	84

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский автотранспортный колледж» (БПОУ «Омский АТК») (далее - Колледж) в лице их представителей: директора Колледжа Евсеева Сергея Владимировича, действующего на основании Устава, и председателя представительного органа работников (далее - ПОР) Кузьменко Бориса Ивановича, избранным на общем собрании работников и уполномоченным ими, именуемые при совместном упоминании Стороны.

1.2. Настоящий Коллективный договор составлен в соответствии с действующим трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) (далее - ТЗ), состоящим из Трудового Кодекса Российской Федерации (от 30.12.2001 № 197-ФЗ, далее - ТК РФ), иных федеральных законов и законов Омской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом Областного отраслевого соглашения о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования (далее – ООС).

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные положения о рабочем времени, времени отдыха, о социальных гарантиях и компенсациях, предоставляемых работодателем работникам, положения о правах и обязанностях работников и работодателя в части оплаты и условий труда направленные на обеспечение более высокого уровня, по сравнению с законодательством.

1.4. Стороны признают права работников на участие в управлении Колледжем непосредственно или через свои, свободно выбираемые представительные органы в соответствии со статьей 52 ТК РФ.

1.5. Стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.6. Стороны признают и подтверждают незыблемость и безусловность соблюдения прав и обязанностей друг друга, установленных в статьях 21, 22 ТК РФ.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок оформления трудовых отношений с работником Колледжа (Приложение № 1).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, возможно по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в форме письменного (дополнительного) соглашения к трудовому договору с учётом положений настоящего Коллективного договора (далее - письменное (дополнительное) соглашение).

Письменное (дополнительное) соглашение является неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора.

2.2. Форма трудового договора разработана на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.», а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.3. При приеме граждан на работу (заключении трудового договора) работодатель руководствуется статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - 273-ФЗ), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям и к квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить гражданина (соискателя работы) с уставом Колледжа, ООС, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (далее – ПВТР), иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже и относящимися к трудовой функции работника.

Работник своей подписью обязан подтвердить факт ознакомления с указанными документами.

2.5. Работодатель обязуется при составлении трудового договора, письменного (дополнительного) соглашения:

1) Излагать условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки в форме, понятной работнику и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

2) Указывать точный размер выплат (в рублях, в процентах), устанавливаемых в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

2.6. Работодатель во исполнение статьи 60 ТК РФ обязуется не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, письменными (дополнительными) соглашениями.

2.7. Работодатель во исполнение норм статьи 64.1 ТК РФ при заключении трудового договора с гражданами, замещающими должности государственной или муниципальной службы, обязуется в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателя) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.8. Работодатель обязуется не осуществлять необоснованных отказов в заключении трудового договора, установленными в статье 64 ТК РФ.

2.9. Работодатель обязуется по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.10. Работодатель во исполнение статьи 60.1 ТК РФ обязуется не ограничивать право работников на заключение трудового договора внутреннего совместительства в Колледже и на внешнее совместительство. В случае нескольких претендентов на вакантное рабочее место из числа лиц, имеющих основное место работы, работодатель обязуется отдавать приоритет внутренним совместителям (при равенстве квалификации).

2.11. Работодатель в реализации статей 59, 282, 284 ТК РФ заключает с работниками-совместителями трудовой договор, в которых определяет:

- а) срок работы;
- б) режим рабочего времени и времени отдыха, не совпадающий с режимом рабочего времени и времени отдыха по договору основной работы в Колледже;
- в) продолжительность рабочего времени – не более половины месячной нормы рабочего времени.

2.12. Работодатель во исполнение статьи 60.2 ТК РФ заключает с работниками, осуществляющими совмещение профессий (должностей), письменные (дополнительные) соглашения, в котором определяет:

- 1) Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ по сравнению с определенными в трудовом договоре.

В случае, если совмещение профессий (должностей) осуществляется для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, и работнику поручается дополнительная работа по той же профессии (должности), то объем выполняемой работником дополнительной работы не может превышать 80% от определенной в трудовом договоре временно отсутствующего работника (кроме работников по должностям рабочих, для которых ограничение не устанавливается).

В случае, если совмещение профессий (должностей) осуществляется для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, и работнику поручается дополнительная работа по другой профессии (должности), то содержание и (или) объем выполняемой работником дополнительной работы не может превышать 50% от установленной в трудовом договоре временно отсутствующего работника.

2) Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем.

2.13. В соответствии с ООС работники Колледжа, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях письменного (дополнительного) соглашения преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения ПОР и при условии, если штатные преподаватели, мастера производственного обучения Колледжа обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. Работодатель во исполнение статьи 69 ТК РФ, Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» обязуется организовывать проведение предварительных медицинских осмотров при заключении трудового договора со всеми категориями работников за счет средств Колледжа.

2.15. Работодатель обязуется с работниками, уполномоченными (назначенными ответственными) в соответствии с действующим законодательством решать особого вида задачи (далее – уполномоченное лицо работодателя), в отношении трудовых функций, не являющихся частью трудового договора с данным работником, заключать письменное (дополнительное) соглашение с учётом положений настоящего Коллективного договора.

2.16. Работодатель на основании статей 198-207 ТК РФ может заключить с соискателем, не имеющим необходимой по должности квалификации, ученический договор на срок, необходимый для получения данной квалификации.

В данном случае, при заключении трудового договора испытательный срок не устанавливается. Форма ученичества определяется работодателем.

2.17. Работодатель заключает письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности в соответствии со статьей 243 ТК РФ с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

2.18. Работодатель несет ответственность за заключение трудовых договоров с работниками, уровень квалификации которых не соответствует требованиям к квалификации, установленным, профессиональными стандартами, разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н).

2.19. Работодатель несет ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет; необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам.

2.20. Работодатель несет ответственность за незаконное отстранение работника от работы.

2.21. Порядок расторжения трудового договора и увольнения работников установлен в ПВТР Колледжа.

### **3. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Работодатель обязуется выполнять установленную квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

3.2. Основные критерии массового сокращения работников определены постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» и ООС.

Работодатель обязуется не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия ПОР.

3.3. Работодатель обязуется учитывать мотивированное мнение ПОР при увольнении работников в связи с:

- 1) сокращением численности или штата работников Колледжа;
- 2) недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации.

3.4. Устанавливаются дополнительные гарантии работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Трудовой договор приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Режим рабочего времени устанавливается ПВТР Колледжа и трудовым договором.

4.2. Работодатель заключает письменные (дополнительные) соглашения с работниками, имеющими нормальную продолжительность рабочего времени 40 часов, но условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 3 степени. В соответствии со статьей 92 ТК РФ в соглашении к трудовому договору сторонами договора определяется продолжительность рабочего времени (не более чем 40 часов в неделю), размер и условия выплаты денежной компенсации.

4.3. Во исполнение статьи 103 ТК РФ работодатель учитывает мнение ПОР при составлении графиков сменности работников.

4.4. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением статей 60, 97, 99 ТК РФ.

4.5. Стороны пришли к соглашению, что работодатель на основании личного заявления работника предоставляет возможность изменить режим его рабочего времени (работа в праздничный или выходной день, работа сверхурочно) для получения отгула за ранее отработанное время.

4.6. Ненормируемый рабочий день устанавливается водителю служебного автомобиля, который осуществляет ежедневные выезды с руководителем.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха устанавливается ПВТР Колледжа и трудовым договором.

5.2. Второй (кроме воскресенья) выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается трудовым договором. Работодатель обязуется без веских производственных оснований не разделять выходные дни.

5.3. Стороны признают обязательный характер графика отпусков, утвержденного в соответствии со статьей 123 ТК РФ, и обязуются не вносить в него изменений без веских оснований.

5.4. Работодатель обязуется отзывать работника из отпуска только с его согласия с предоставлением неиспользованной в связи с этим части отпуска по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединением к отпуску за следующий рабочий год.

5.5. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, перечисленных в статье 128 ТК РФ:

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

б) родителям и женам (мужьям) мобилизованных, 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;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней,

а также в следующих случаях:

д) юбилейной даты (50, 55, 60 и 65 лет) – один день;

е) регистрации брака детей – до пяти календарных дней;

ж) начала учебного года («День знаний») у детей-учащихся 1-го класса – один день;

з) выпускного вечера у детей-учащихся 9 и 11 классов – два дня;

и) необходимости в экстренных случаях посетить медицинское учреждение – один день.

В остальных случаях, предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы, его продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.6. Отгул – оплачиваемый дополнительный день отдыха (другой день отдыха), предоставляемый работнику по его желанию за ранее отработанный праздничный или выходной день, а также за работу сверхурочно.

5.7. Стороны пришли к соглашению, что работодатель на основании личного заявления работника предоставляет отгул в определенное работником время в определенных ТК РФ случаях:

а) компенсации времени, отработанного сверхурочно;

б) работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) сдачи крови и ее компонентов;

а также в случаях заранее отработанного времени.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. На основании статьи 132 ТК РФ стороны признают базовыми принципами определения оплаты труда работников:

1) Зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2) Недопустимость какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.2. Работодатель производит формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, в соответствии с утвержденным на календарный год штатным расписанием Колледжа.

6.3. В соответствии со статьей 133.1 ТК РФ работодатель обеспечивает минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Омской области от 25.11.2019 № 93-РС за счет средств бюджета Омской области, внебюджетных средств, а также средств от иной приносящей доход уставной деятельности Колледжа.

6.4. Во исполнение статьи 134 ТК РФ работодатель осуществляет индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги:

1) Для должностей, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета Омской области, работ, связанных с выполнением государственного задания – в порядке, установленном ТЗ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2) Для должностей (работ), финансовое обеспечение которых осуществляется из средств от приносящей доход деятельности, – в порядке, установленном письменными (дополнительными) соглашениями, локальными нормативными актами Колледжа.

6.5. Заработная плата работникам Колледжа устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (далее – СОТ) Колледжа.

6.6. Заработная плата выплачивается только в денежной форме. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных статьей 136 ТК РФ и трудовым договором.

6.7. Заработная плата выплачивается один раз в полмесяца, 15-го числа (за первую половину месяца) и 30-го числа /28 февраля (окончательный расчет) каждого месяца. Вновь принятым работникам первая выплата осуществляется в ближайший из установленных дней.

6.8. Первая выплата осуществляется от тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника (с учетом установленной процентной надбавки) за фактически отработанное время за первую половину месяца, с удержанием НДФЛ.

6.9. В день второй выплаты заработной платы работодатель в соответствии со статьей 136 ТК РФ извещает каждого работника в письменной форме – выдает или направляет расчетный лист.

Форма расчетного листка, которым работодатель извещает работников при выплате заработной платы, а также способ письменного извещения утверждаются работодателем с учетом мнения ПОР.

6.10. Задержка выплаты заработной платы работнику недопустима, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.11. Во исполнение статьи 96 ТК РФ работодатель устанавливает работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) повышенную оплату труда в размере 35% части оклада за каждый час работы в ночное время.

6.12. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон и составляют 50-80% за дополнительную работу по такой же профессии (должности) кроме должностей рабочих, 50-100% за

дополнительную работу по такой же профессии (должности) рабочего, 25-50% за дополнительную работу по другой профессии (должности) к тарифной ставке или окладу (должностному окладу) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

## **7. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ. ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФСТАНДАРТОВ**

7.1. Работодатель выполняет данную в статье 159 ТК РФ гарантию на нормирование труда. через:

1) Выполнение установленных ТЗ, отраслевыми соглашениями типовых норм труда всех категорий работников.

2) Определение и регулярный пересмотр норм труда в части, не регламентированной ТЗ, отраслевыми соглашениями, в системе нормирования труда Колледжа (далее - СНТ).

7.2. Принципы СНТ определены в Положении о системе нормирования труда БПОУ «Омский АТК», являющейся частью настоящего Коллективного договора (Приложение № 3).

7.3. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения ПОР не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работодатель извещает работников не позднее, чем за два месяца.

7.4. Для определения текущего уровня квалификации работников проводится аттестация работников на соответствие занимаемой должности (за исключением должностей и работ, для которых обязательной является независимая оценка квалификации). В состав аттестационной комиссии входит председатель ПОР.

7.5. Критерии подтверждения результатами аттестации несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, на основании которых работодатель может расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, определены:

1) для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

2) для остальных категорий работников – Положением о порядке аттестации работников, не относящихся к категории педагогических работников БПОУ «Омский АТК», согласованным с ПОР.

7.6. Во исполнение статьи 195.3 ТК РФ работодатель обязан применить квалификационный справочник и (или) профессиональный стандарт в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

## **8. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель обязуется проводить в приоритетном порядке профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование для работников:

1) которым это является условием выполнения определенных видов деятельности, в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в Колледже.

8.2. Работодатель ежегодно утверждает необходимые (приоритетные) направления подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также категории работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

8.3. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, осуществляемые для собственных нужд работодателя, проводится на конкурсной основе для работников.

8.4. Направление работодателем работников на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется с их письменного согласия, за счет средств работодателя.

8.5. Работодатель заключает с работником, направленным для получения образования, подготовки и дополнительного профессионального образования, осуществляемых для собственных нужд работодателя ученический договор в письменной форме.

Ученический договор содержит наименование квалификации, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты труда в период ученичества.

8.6. Условия для совмещения работы с получением образования, гарантии работникам, получающим образование или проходящим подготовку по собственной инициативе, не установленные ТЗ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются письменным (дополнительным) соглашением.

8.7. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения ПОР.

## **9. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

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

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

Исчерпывающий перечень оснований предоставления работодателем гарантий и компенсаций работникам указан в статье 165 ТК РФ.

9.2. Работодатель обязуется соблюдать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования и поступившим самостоятельно и впервые на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы.

9.3. Работодатель обязуется соблюдать гарантии и компенсации работника, осваивающего программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения в соответствии со статьей 173.1 ТК РФ.

9.4. Гарантии и компенсации работникам, поступившим самостоятельно на обучение по не имеющим государственной аккредитации программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры определяются письменным (дополнительным) соглашением.

9.5. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, совмещающим работу с получением образования и направленным работодателем для получения образования, аналогичные гарантиям и компенсациям работникам, получающим образование данного уровня впервые.

9.6. Стороны пришли к соглашению считать в рамках реализации статьи 179 ТК РФ:

1) показателем производительности труда работников, занимающих одну должность – размер стимулирующих выплат за последние прошедшие 6 месяцев;

2) показателем квалификации работников, имеющих один квалификационный уровень – наличие свидетельства о независимой оценке квалификации; количество свидетельств о повышении квалификации по занимаемой должности за последние 5 лет.

При равной производительности и квалификации работодатель обязуется отдавать предпочтение на оставление на работе лицам, в порядке, установленном статьей 179 ТК РФ, а также лицам, проработавшим в Колледже свыше 10 лет.

9.7. В дополнение к гарантиям и компенсациям работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, установленным статьей 180 ТК РФ, работодатель гарантирует:

1) предоставлять работникам, оплата труда которых формируется из средств от приносящей доход деятельности, подлежащим высвобождению, 5 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы;

2) организовать профессиональную переподготовку работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в Колледже;

3) в первую очередь проводить сокращение численности или штата работников по вакантным должностям.

9.8. В соответствии со статьями 234-236 ТК РФ работодатель несет материальную ответственность перед работником:

1) За причинение ущерба имуществу работника – в размере причиненного ущерба, исчисленного по рыночным ценам, действующим в городе Омске на день возмещения ущерба.

2) За нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (независимо от наличия вины работодателя) – выплатой денежной компенсации в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок (не выплаченных в полном объеме) сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

9.9. В соответствии со статьей 237 ТК РФ работодатель возмещает моральный вред, причиненный его неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме в размерах, определяемых письменным (дополнительным) соглашением.

## **10. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

10.1. Стороны признают важность совместного контроля дисциплины труда, установления эффективного и обоснованного трудового распорядка.

10.2. Стороны пришли к соглашению о формировании в Колледже культуры труда, нетерпимой к любым нарушениям трудового распорядка, проявлениям несоблюдения трудовой дисциплины.

10.3. ПВТР в соответствии со статьями 189, 190 ТК РФ определяют трудовой распорядок в Колледже, утверждаются работодателем с учетом мнения ПОР.

10.4. В реализации статьи 191 ТК РФ для работников применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) почетной грамотой.

Допускается одновременно применение нескольких видов поощрений.

10.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в установленном порядке к государственным, правительственным и ведомственным наградам и почетным званиям Российской Федерации, государственным наградам, наградам высших органов государственной власти и почетным званиям Омской области.

10.6. Исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, которые работодатель может применить к работнику, определен в статье 192 ТК РФ.

10.7. Исчерпывающий перечень грубых нарушений, являющихся основанием для применения работодателем дисциплинарного взыскания в форме увольнения (расторжения трудового договора по инициативе работодателя), определен в пункте 6 части 1 статьи 81 ТК РФ.

10.8. В реализации пункта 5 части 1 статьи 81 ТК РФ стороны пришли к согласию считать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, ПВТР, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.) (пункт 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

10.9. Работодатель несет ответственность за нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания.

10.10. В соответствии со статьей 238 ТК РФ работник несет материальную ответственность перед работодателем за причинение прямого действительного ущерба имуществу (работодателя или третьих лиц, имущество которых находится у работодателя, за сохранность которого работодатель несет ответственность) в размере причиненного ущерба, определенного по фактическим потерям работодателя, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в городе Омске на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

10.11. Пределы материальной ответственности работника (не более среднего месячного заработка или полная материальная ответственность) устанавливаются ТК РФ и трудовым договором.

10.12. В реализации статьи 240 ТК РФ работодатель обязуется учитывать конкретные обстоятельства, при которых был причинен ущерб, при взыскании с виновного работника.

10.13. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника, установлены в статье 239 ТК РФ.

## **11. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ**

11.1. Стороны пришли к соглашению учесть следующие особенности трудовых отношений с педагогическими работниками Колледжа, вытекающими из ТК РФ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - 273-ФЗ), ООС, приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

11.2. Предоставление педагогическим работникам, задействованным в реализации образовательных программ (преподаватели, мастера производственного обучения), ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в каникулярное время.

11.3. Порядок предоставления, а также права работника, находящегося в длительном отпуске сроком до одного года, установлены в приказе Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Работодатель обязуется

а) при наличии права предоставить работнику длительный отпуск сроком до одного года на основании его заявления, оформить его приказом и включить в график отпусков;

б) отзываться работника из длительного отпуска только с его согласия, с предоставлением неиспользованной в связи с этим части отпуска по выбору работника в удобное для него время.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не

уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Время нахождения в длительном отпуске работнику не оплачивается.

11.4. В части работы по совместительству предоставлять (при наличии) работу в свободное от основной работы время продолжительностью не более половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

11.5. В части оплаты труда работодатель обязуется:

1) Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных ТЗ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, ООС при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, письменных (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.

2) Производить оплату за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3) Выплачивать среднюю месячную заработную плату ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4) Выплачивать заработную плату в размере, установленном в начале учебного года работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

5) Производить оплату труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемой дисциплины (курса, модуля).

6) Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к ООС, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7) Производить оплату труда на условиях почасовой оплаты в выплату за тот же месяц, в котором была работа.

11.6. В части нормирования труда.

1) В дополнение к квалификационным требованиям, работодатель при приеме на работу обязан установить соответствие педагогических работников дополнительным требованиям, установленным в статье 331 ТК РФ.

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников составляет 36 часов в неделю и устанавливается в астрономических часах.

3) Норма часов учебной (преподавательской) работы является нормируемой частью педагогической работы и составляет:

а) 18 часов в неделю за ставку заработной платы для педагогов дополнительного образования.

б) 720 часов в год за ставку заработной платы для преподавателей.

Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Колледжем объема педагогической работы или учебной нагрузки в неделю (в год).

5) Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определен в настоящем Коллективном договоре (0).

11.7. Аттестация педагогических работников.

1) Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

2) Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, формируемой Колледжем, действующей в установленном Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276).

3) Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников Колледжа осуществляется Аттестационной комиссией Омской области по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (БОУДПО «ИРООО», [www.igooo.ru](http://www.igooo.ru)).

4) Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, установленных 273-ФЗ, учитывается при прохождении ими аттестации.

## **12. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ ФИЛИАЛА БПОУ «ОМСКИЙ АТК» В ГОРОДЕ НИЖНЕВАРТОВСКЕ**

12.1. Стороны пришли к соглашению учесть следующие особенности трудовых отношений с работниками филиала Колледжа в городе Нижневартовске (далее - работники филиала Колледжа), вытекающими из Главы 50 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12.2. Работодатель обязуется исполнять государственные гарантии и компенсации, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в отношении работников филиала Колледжа.

Работодатель обязуется исполнять дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, нормативными правовыми актами города Нижневартовска, локальными нормативными актами Колледжа.

12.3. Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

12.4. Оплата труда работникам филиала Колледжа осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы данных работников устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работникам филиала Колледжа, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом ТК РФ.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

12.5. В части гарантий обеспечения занятости, высвобождения работников филиала Колледжа работодатель сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия в размере среднего месячного заработка).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, производится работодателем за счет собственных средств.

12.6. В части времени отдыха работодатель по письменному заявлению работника филиала Колледжа, являющегося одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

12.7. В части рабочего времени работодатель для женщин, работающих в филиале Колледжа, устанавливает 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается работодателем в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

12.8. Работодатель кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам филиала Колледжа, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется указанным работникам по истечении шести месяцев работы в филиале Колледжа.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Работодатель обязуется допускать полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам филиала Колледжа не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

12.9. Работник филиала Колледжа несет материальную ответственность перед работодателем за причинение прямого действительного ущерба имуществу (работодателя или третьих лиц, имущество которых находится у работодателя, за сохранность которого работодатель несет ответственность) в размере причиненного ущерба, определенного по фактическим потерям работодателя, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в городе Нижневартовске (Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Тюменская область) на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

### **13. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ. КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА РАБОТОДАТЕЛЯ. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ АВТОРСКОГО ПРАВА**

13.1. Во исполнение норм главы 14 ТК РФ стороны совместно вырабатывают меры защиты персональных данных работников.

13.2. Работодатель обязан:

1) Установить порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов.

2) Обеспечить за счет средств Колледжа защиту персональных данных работников от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

3) Ограничить доступ к персональным данным работников только уполномоченным на это лицам работодателя должностными (служебными) обязанностями и только к тем персональным данным работников, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

4) Включить возможность получения прав уполномоченным лицам работодателя на доступ к персональным данным работников, в трудовой договор.

13.3. Работодатель в рамках реализации уставной деятельности обладает конфиденциальной информацией, составляющей коммерческую тайну Колледжа (Указ Президента РФ от 06.03.1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»).

В реализации части 4 статьи 57 ТК РФ, статьи 11 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» работодатель обязуется в отношении работника, доступ которого к этой информации, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, для исполнения данным работником своих трудовых обязанностей:

1) Включать в трудовой договор условия неразглашения охраняемой законом коммерческой тайны (либо ознакомить под подпись), где перечислить информацию, составляющую коммерческую тайну, определить установленный работодателем режим коммерческой тайны и меры ответственности за его нарушение.

2) Создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

Работники обязуются выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны, иные требования, установленные в статье 11 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

13.4. Стороны обязуются не нарушать авторских прав друг друга, иных граждан или юридических лиц.

### **14. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА**

14.1. Стороны признают первостепенную важность совместного опережающего контроля сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

14.2. Работодатель обязуется:

1) Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, предусмотренных Соглашением по охране труда (0).

2) Организовать обучение и проверку знаний по охране труда работников, связанных с работами, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности труда.

3) Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и плана подготовки и проведения специальной оценки условий труда.

4) Обеспечить своевременные доплаты в соответствии с перечнем работ с вредными условиями труда, при работе в которых работникам устанавливаются доплаты;

5) Организовывать за счет собственных средств проведение обязательных периодических медицинских осмотров в соответствии со списком должностей (профессий) работников, подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра, а в случае отсутствия документального подтверждения – не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей.

6) Информировать всех работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7) Обеспечить работников специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с действующим законодательством, а также осуществлять ремонт, стирку, сушку специальной одежды.

8) Обеспечить выдачу работникам моющих, смывающих обеззараживающих средств по норме.

9) Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

10) Создать условия для работы комиссии по охране труда.

11) Не организовывать трудовую деятельность на рабочих местах, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени или опасным условиям труда.

14.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств бюджета Омской области, направляемых Колледжу.

14.4. В реализации статьи 226 ТК РФ работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда для работ, имеющих специальные (особые) требования к охране труда, в размере 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

14.5. Работодатель обязуется ежегодно обращаться в Омское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации за возмещением части расходов на мероприятия по охране труда в рамках программы софинансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний. Работодатель обязуется направлять полученные в рамках программы софинансирования средства на разрешенные законодательством цели, согласованные с ПОР.

14.6. Работники обязуются:

1) Соблюдать требования, правила, нормы и инструкции по охране труда.

2) Безусловно и правильно применять средства индивидуальной защиты.

3) Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний требований по охране труда, инструктажи по охране труда и стажировку на рабочем месте.

4) Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения с машинами, механизмами, оборудованием.

5) Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о возникновении ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

6) Выполнять требования общенационального календаря прививок на основании Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ, Федерального закона «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» от 17.09.1998 № 157-ФЗ, Постановления Правительства РФ от 15.07.1999 № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок».

14.7. Работодатель и ПОР обязуются:

1) Создать совместную комиссию по охране труда и комиссию по проверке знаний требований охраны труда на паритетной основе из представителей работодателя и ПОР из расчета два человека на каждые 50 работников, принимать участие в работе.

Положение о комиссии по охране труда, положение о комиссии по проверке знаний требований охраны труда БПОУ «Омский АТК» разрабатываются на основе ТЗ, приказа Минтруда России от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда входит представитель ПОР.

2) Ежегодно рассматривать на заседаниях совместной комиссии по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда и информировать работников колледжа о принимаемых мерах в этой области.

3) Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

4) Работодатель, лицо, ответственное за организацию работы по охране труда, несут ответственность за неправомерные действия (бездействие) при несчастном случае на производстве.

## **15. ОРГАНИЗАЦИЯ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ИНЫХ МЕР ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ**

15.1. Работодатель обязуется выполнять нормы статьи 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» (далее – 69-ФЗ), постановления Правительства РФ от 02.11.2000 № 841 «Об утверждении Положения о подготовке населения в области гражданской обороны», постановления Правительства РФ от 04.09.2003 № 547 «О подготовке населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

15.2. Работодатель осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации или курсовое обучение в области защиты от чрезвычайных ситуаций для уполномоченного на решение задач в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны лица работодателя, педагогических работников – преподавателей дисциплин «Безопасность жизнедеятельности» и «Основы безопасности жизнедеятельности» – с отрывом от работы.

15.3. Работодатель, уполномоченное лицо работодателя, работники несут ответственность за нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности в соответствии с законодательством.

15.4. Стороны обязуются выполнять нормы статьи 34 69-ФЗ, Федерального закона от 12.02.1998 № 28-ФЗ «О гражданской обороне», Федерального закона от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

15.5. Работодатель, уполномоченное лицо работодателя несут ответственность за проведение работ по предотвращению и ликвидации чрезвычайной ситуации на территории Колледжа в соответствии с законодательством.

15.6. ПОР берет на себя обязательства:

1) Информировать работников об изменении законодательства в области пожарной безопасности, защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, о вытекающих из них правах и обязанностях.

2) Проводить разъяснительную работу о необходимости безусловного соблюдения норм пожарной безопасности, безопасности в трудовой деятельности.

## **16. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

16.1. Стороны пришли к соглашению в области охраны окружающей среды, обеспечения сбалансированного решения социально-экономических задач, сохранения благоприятной окружающей среды Колледжа, в целях укрепления правопорядка в области охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности на территории Колледжа, реализации Федерального закона от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды».

16.2. ПОР обязуется в целях формирования экологической культуры в Колледже, рационального использования природных ресурсов осуществлять экологическое просвещение посредством распространения экологических знаний об экологической безопасности, информации о состоянии окружающей среды и об использовании природных ресурсов.

16.3. Работодатель, уполномоченное работодателем лицо несут ответственность за превышение установленных нормативов допустимого воздействия на окружающую среду в зависимости от причиненного окружающей среде вреда в соответствии с законодательством.

## **17. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

17.1. Стороны пришли к соглашению о необходимости создания в Колледже культуры нетерпимости к коррупции и внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции, реализации Федерального закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013)

17.2. Если от имени или в интересах Колледжа осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к работодателю могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством.

## **18. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ, НЕ ЗАВИСЯЩАЯ ОТ ОПЛАТЫ ТРУДА. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

18. Материальная помощь может выплачиваться единовременно в текущем календарном году из расчета 1-го должностного оклада, но в пределах минимального размера оплаты труда или 1-го МРОТа в пределах фонда оплаты труда без предоставления подтверждающих документов по заявлению работника.

В связи с постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, похищением или утратой имущества, тяжелым заболеванием, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников работника, регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях, материальная помощь может быть оказана сверх минимального размера оплаты труда при наличии подтверждающих документов, дающих право на ее получение. Основанием выплаты материальной помощи сверх минимального размера оплаты труда являются:

- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия природного или техногенного характера;
- смерть близких родственников;
- регистрация брака работника или его детей;
- рождение ребенка;
- юбилей работника (50,55, 60,65- лет и т.д.)
- обучение, повышение квалификации работников на платной основе без отрыва от основной работы;
- необходимость специального лечения, оздоровления, восстановления здоровья работника или близких членов семьи работника;

В связи со смертью работника материальная помощь может быть выплачена одному из членов его семьи по заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты материальной помощи работникам, в том числе внешним совместителям производятся на основании приказа директора учреждения.

Работникам призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (либо их семьям) производится выплата не менее одного среднего месячного заработка.

18.1. Для обеспечения прав работников Колледжа на участие в управлении обязательным социальным страхованием в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» стороны пришли к соглашению о создании постоянно действующей комиссии по социальному страхованию.

Положение о комиссии по социальному страхованию разрабатывается на основе типового положения о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию (утв. ФСС РФ 15.07.1994 № 556а) и утверждается на общем собрании трудового коллектива Колледжа.

Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей работодателя и ПОР на общем собрании трудового коллектива.

18.2. Работодатель обязуется исполнять свои обязанности в соответствии с Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», в частности:

- 1) Уплачивать в установленные сроки и в надлежащем размере страховые взносы.
- 2) Вести учет начислений страховых взносов.
- 3) Дополнять и уточнять переданные ранее сведения о работниках по согласованию с соответствующим органом Пенсионного фонда Российской Федерации или налоговым органом.

Работники обязуются:

1) Своевременно предъявлять работодателю (представителю работодателя) документы, содержащие достоверные сведения и являющиеся основанием для назначения и выплаты страхового обеспечения.

2) Получить документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и предъявлять по требованию работодателя (представителя работодателя), либо направлять по официальной электронной почте.

18.3. Работодатель организует в Колледже общественное питание и работу медпункта.

18.4. Работодатель обязуется предоставить следующие социальные гарантии работникам из числа инвалидов:

а) создать условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, а также с соблюдением Санитарных правил 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30.

б) установить для инвалидов I и II группы сокращенное рабочее время продолжительностью 35 часов в неделю.

в) установить для инвалидов I и II группы пятидневную рабочую неделю с двумя выходными (суббота и воскресенье) и сокращенный рабочий день продолжительностью 7 часов.

г) предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

18.5. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

18.6. Работник-инвалид должен быть переведен на постоянной или временной основе на другую работу в связи с ухудшением состояния здоровья, подтвержденным медицинским заключением на 4 месяца.

В случае, когда перевод требуется на срок более четырех месяцев, при отсутствии у работодателя работы, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья, либо при отказе работника от перевода на работу, имеющуюся у работодателя, работник подлежит увольнению по основанию, предусмотренному п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ.

## **19. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ КОЛЛЕДЖЕМ. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОР**

19.1. Права работников на участие в управлении Колледжем осуществляется в соответствии с Главой 8 ТК РФ.

19.2. В соответствии со статьями 29, 31 ТК РФ работодатель признает ПОР единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим индивидуальные и коллективные интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений, разрешения трудовых споров.

19.3. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие деятельность ПОР:

1) Обеспечение ПОР необходимой информацией по любым социально-трудовым и экономическим вопросам (с учетом правил доступа к персональным данным и коммерческой тайне работодателя).

2) Направление членов ПОР на краткосрочную учёбу по профилю их общественной деятельности, в том числе с отрывом от производства с сохранением работнику средней заработной платы.

19.4. ПОР обязуется:

1) Согласовывать с работодателем проведение общих собраний работников Колледжа в рабочее время.

2) Осуществлять деятельность исключительно в соответствии с полномочиями ПОР, утвержденными общим собранием работников.

3) Проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению ПВТР, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

4) Осуществлять контроль соблюдения законодательства о труде.

5) Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

19.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения ПОР в случаях, предусмотренных ТК РФ.

19.6. Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение ПОР в порядке, определенном в статье 371 ТК РФ.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права установлен настоящим Коллективным договором.

## **20. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

20.1. Во исполнение статьи 384 ТК РФ стороны пришли к соглашению о создании ежегодно утверждаемой, постоянно действующей комиссии по трудовым спорам.

20.2. В состав комиссии по трудовым спорам на паритетной основе входят представители работодателя и работников из расчета два человека на каждые 50 работников.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам делегируются ПОР с последующим утверждением на общем собрании работников.

## **21. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ. ПРИНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

21.1. Порядок разработки коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ.

21.2. Стороны коллективного договора.

ПОР в соответствии со статьей 31 ТК РФ и в порядке, установленном общим собранием работников Колледжа, получает полномочия представлять интересы работников в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях.

В соответствии со статьей 33 ТК РФ интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет директор Колледжа (лично) или уполномоченные им лица.

21.3. Стороны признают важность согласованных действий при ведении коллективных переговоров.

Для достижения этих целей стороны пришли к соглашению неукоснительно соблюдать положения статей 36-42, 401-405 ТК РФ.

Работодатель берет на себя обязательства:

1) Принять письменное уведомление ПОР с предложением о начале переговоров непосредственно в канцелярии Колледжа (помещение № 214) и оформить его как входящий документ с отметкой на копии документа о дате его получения.

2) Наделить в приказе соответствующими полномочиями своих представителей для ведения коллективных переговоров.

3) Обеспечить материально-техническое оснащение комиссии по ведению переговоров, возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника.

ПОР в лице председателя берет на себя обязательства:

1) Принять письменное уведомление работодателя с предложением о начале переговоров от работодателя лично, или от представителя работодателя, оформить его как входящий документ с отметкой на копии документа о дате его получения.

2) Организовать избрание работников в комиссию по коллективным переговорам, наделение их полномочиями от имени трудового коллектива (решение ПОР).

3) Проинформировать лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам со стороны работников, об их правах, обязанностях, а также гарантиях и компенсациях, следующих из статьи 39 ТК РФ.

4) В соответствии со статьей 37 ТК РФ известить о начале коллективных переговоров все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников Колледжа (при наличии).

5) Передать проект коллективного договора в структурные подразделения Колледжа для обсуждения его содержания на собраниях работников.

6) Организовать участие в обсуждении проекта коллективного договора в и утверждении коллективного договора работников филиала Колледжа в городе Нижневартовске.

21.4. Доработанный единый проект коллективного договора в соответствии со статьей 43 ТК РФ утверждается на общем собрании работников Колледжа (с учетом голосов работников филиала Колледжа в городе Нижневартовске), вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение одного-трех лет до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего договора.

21.5. Работодатель в соответствии со статьей 50 ТК РФ направляет подписанный Коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в

Управление министерства труда и социального развития Омской области по городу Омску (отдел Центрального административного округа).

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

21.6. В соответствии со статьей 40 ТК РФ Коллективный договор заключается в Колледже в целом, который действует в отношении всех работников, в том числе в его филиале БПОУ «Омский АТК» в городе Нижневартовске.

21.7. Все условия настоящего (вступившего в силу) Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон.

## **22. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

22.1. Стороны признают важность совместного контроля выполнения настоящего Коллективного договора.

22.2. Сроки отчета сторон о выполнении договора на общем собрании работников Колледжа – один раз в год в период, не совпадающий с массовым отпуском работников, отпуском, командировкой или болезнью директора Колледжа.

22.3. Работодатель обязуется:

1) Не позднее, чем за две недели до проведения отчета сторон о выполнении коллективного договора опубликовать и довести до сведения работников (в том числе работников филиала Колледжа в городе Нижневартовске) результаты выполнения договора за прошедший период.

22.4. ПОР в лице председателя обязуется:

1) Выступить с докладом на общем собрании работников Колледжа с анализом результатов выполнения договора за прошедший период.

22.5. На основании работы комиссии по контролю за выполнением обязательств коллективного договора сформулировать и вынести для утверждения на общем собрании коллективное мнение работников (с учетом мнения работников филиала Колледжа в городе Нижневартовске).

## **23. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

23.1. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего договора (путём проведения собраний, отчётов ответственных работников).

ПОР обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

23.2. Содержание и структура настоящего Коллективного договора определены сторонами.

23.3. Изменение и дополнение настоящего Коллективного договора производятся в порядке, установленном для принятия коллективного договора.

23.4. Настоящий Коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий и компенсациях при наличии собственного ресурсного обеспечения.

# Приложение № 1 Порядок оформления трудовых отношений с работниками БПОУ «Омский АТК»

## I. Общие положения

1. Порядок оформления трудовых отношений (далее - Порядок) с работниками бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский автотранспортный колледж» (далее - Колледж) определяет действия работодателя при заключении с ним эффективного контракта.

2. Настоящий Порядок разработан на основе Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н).

3. Настоящий Порядок применяется при оформлении трудовых отношений со всеми работниками Колледжа.

## II. Термины и определения

**Работодатель** – Колледж в лице директора, либо лица, замещающего директора в его отсутствие на основании распоряжения учредителя Колледжа.

**Уполномоченное лицо работодателя** – работник Колледжа, уполномоченный (назначенный ответственным) работодателем в установленном порядке для решения определенного круга задач и действующий в области своих прав и обязанностей от имени работодателя.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании трудового договора и ни иных основаниях, предусмотренных статьей 16 ТК РФ.

**Эффективный контракт** - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

4. При оформлении трудовых отношений с работником Колледжа учитываются нормы, предусмотренные локальными нормативными актами Колледжа, коллективным договором и соглашениями.

5. При поступлении на работу работник Колледжа и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ (Раздел 2 Коллективного договора).

Форма трудового договора с работником Колледжа приведена в Приложении 1 к настоящему Порядку.

Примечание. Работникам, занимающим должности преподавателей, включаются условия установления учебной нагрузки (0).

6. Должностные обязанности работника, поступающего на работу в Колледж, отражаются непосредственно в тексте трудового договора.

7. В случае поручения работнику Колледжа с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы включается в письменное (дополнительное) соглашение.

Если работнику Колледжа поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или письменном (дополнительном) соглашении указывается размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

8. Если режим рабочего времени работника Колледжа (продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работа с ненормированным рабочим днем, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней) отличается от общих правил, установленных коллективным договором, ПВТР, либо нуждается в большей конкретизации, данные особенности режима рабочего времени указываются в трудовом договоре или письменном (дополнительном) соглашении.

9. В трудовом договоре или письменном (дополнительном) соглашении могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника Колледжа по сравнению с условиями, установленными ТЗ РФ, отраслевыми соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности:

- а) об уточнении места работы и (или) о рабочем месте;
- б) об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе;
- в) о неразглашении охраняемой законом коммерческой тайны, персональных данных работников Колледжа;
- г) об обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- д) о доступе к персональным данным других работников.

В трудовом договоре или письменном (дополнительном) соглашении могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников Колледжа с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат.

### III. Выплаты стимулирующего характера

10. Учредителем устанавливаются следующие компоненты системы оплаты труда Колледжа:

- а) категории и наименования всех должностей (профессий) работников Колледжа;
- б) размеры их должностных окладов и основания увеличения окладов;
- в) порядок, рекомендуемый перечень, размеры и условия установления компенсационных выплат.

Работодателем в штатном расписании устанавливается количество штатных единиц работников Колледжа по каждой должности (профессии), согласованное с учредителем Колледжа.

11. Работодатель в системе оплаты труда Колледжа, определяет следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- а) выплата за интенсивность и напряженность труда – ежемесячно;
- б) выплата за качество выполняемых работ – ежемесячно;
- в) премия по итогам работы – за месяц, за квартал, за год;
- г) выплаты за стаж работы по занимаемой должности – ежемесячно с месяца, следующего после наступления срока выработанного стажа;
- д) надбавка за классность водителя автомобиля – ежемесячно с месяца, после установлением квалификационной категории;
- е) предоставление мер социальной поддержки.

12. В трудовом договоре или письменном (дополнительном) соглашении условия осуществления выплат, предусмотренных пунктом 11 настоящего Порядка, конкретизируются применительно к каждой категории работников Колледжа.

13. Условия осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера и мер социальной поддержки излагаются в трудовом договоре или в письменном (дополнительном) соглашении в форме, понятной работнику Колледжа и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

Приложение 1 к Порядку оформления трудовых отношений с работниками  
БПОУ «Омский АТК»

Трудовой договор с работником БПОУ «Омский АТК»

город Омск

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

Составлен на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения – приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р)

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Омский автотранспортный колледж» (БПОУ «Омский АТК», колледж) в лице директора \_\_\_\_\_, действующего на основании устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности (профессии) \_\_\_\_\_

а работник обязуется лично выполнять следующую работу (виды работ)\*:

- 1) \_\_\_\_\_.
- 2) \_\_\_\_\_.
- 3) \_\_\_\_\_.
- 4) \_\_\_\_\_.

в соответствии с условиями настоящего трудового договора и должностной инструкцией (является неотъемлемой частью настоящего трудового договора).

2. Работник принимается на работу: по адресу город Омск, ул. Гагарина, д.10 / в филиал колледжа в г. Нижневартовске по адресу город Нижневартовск, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Тюменская область, ул. Менделеева, д.19.

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя \_\_\_\_\_,

4. Работа у работодателя является для работника: основной / по совместительству.

5. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок / на определенный срок \_\_\_\_\_ (год / месяцев / дней) / на время выполнения определенной работы на основании \_\_\_\_\_,

в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года.

7. Дата начала работы « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев / недель / дней с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;  
б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

9'. Педагогический работник имеет следующие трудовые права и социальные гарантии:

г) право на сокращенную продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю;

д) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

е) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

ж) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном законодательством.

Педагогический работник имеют также иные трудовые права и социальные гарантии, установленные законодательством.

9". Педагогический работник пользуются следующими академическими правами и свободами:

а) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

б) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

в) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

г) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

д) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

е) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

ж) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Колледжа к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Колледже;

з) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Колледжа в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

и) право на участие в управлении Колледжем, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Колледжа;

к) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Колледжа, в том числе через органы управления и общественные организации;

л) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

м) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

н) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Перечисленные академические права и свободы, осуществляются педагогическим работником с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Колледжа.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

е) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

ж) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

10'. Педагогический работник обязан:

з) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

и) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

к) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

л) 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;

м) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

н) 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;

о) систематически повышать свой профессиональный уровень;

п) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

р) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

с) проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

10''. Педагогическому работнику запрещено:

а) оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Колледже, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

б) использовать образовательную деятельность 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.

11. Работник выполняет иные общие права и общие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации в коллективном договоре и настоящем трудовом договоре.

Работник имеет особые права и особые обязанности, определяемые должностной инструкцией.

### III. Права и обязанности работодателя

12. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд.

13. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

13. Работодатель имеет иные права и иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

### IV. Оплата труда

14. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад / ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера\*\*:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1)		
2)		
3)		

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера\*\*\*:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1)		
2)		
3)		

15. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены договором и правилами внутреннего трудового распорядка, а именно:

1) Выплаты производятся один раз в полмесяца, 15-го числа (первая выплата) и 30-го числа /28 февраля (вторая выплата) каждого месяца. Вновь принятым работникам первая выплата осуществляется в ближайший из установленных дней.

2) Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

16. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Омской области / Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Тюменская область, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### V. Рабочее время и время отдыха

17. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени – нормальной нормы часов / сокращенной рабочей недели / неполного рабочего времени \_\_\_\_\_ часов.

18. Режим работы:

1) Пятидневная рабочая неделя, выходные дни: \_\_\_\_\_ и воскресенье / Шестидневная рабочая неделя, выходной день – воскресенье.

2) Время начала и окончания работы: \_\_\_\_ часов \_\_\_\_\_ мин. и \_\_\_\_\_ часов \_\_\_\_\_ мин. соответственно.

19. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

20. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

20'. Педагогическому работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

21. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней в связи (на основании) \_\_\_\_\_.

22. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной / основной и дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

#### VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

23. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Омской области / Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Тюменская область, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором:

1) Предоставление отпуска без сохранения заработной платы:

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

б) 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;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

д) юбилейной даты (50, 55, 60 и 65 лет) – один день;

е) регистрации брака детей – до пяти календарных дней;

ж) начала учебного года («День знаний») у детей-учащихся 1-го класса – один день;

з) день выпускного вечера у детей-учащихся 9 и 11 классов – один день;

и) необходимости в экстренных случаях посетить медицинское учреждение – один день.

2) Материальная помощь может выплачиваться одновременно в текущем календарном году из расчета 1-го должностного оклада, но в пределах минимального размера оплаты труда или 1-го МРОТа в пределах фонда оплаты труда без предоставления подтверждающих документов по заявлению работника.

В связи с постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, похищением или утратой имущества, тяжелым заболеванием, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников работника, регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях, материальная помощь может быть оказана сверх минимального размера оплаты труда при наличии подтверждающих документов, дающих право на ее получение. Основанием выплаты материальной помощи сверх минимального размера оплаты труда являются:

- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия природного или техногенного характера;
- смерть близких родственников;
- регистрация брака работника или его детей;
- рождение ребенка;
- юбилей работника (50,55, 60,65- лет и т.д.)
- обучение, повышение квалификации работников на платной основе без отрыва от основной работы;
- необходимость специального лечения, оздоровления, восстановления здоровья работника или близких членов семьи работника;

В связи со смертью работника материальная помощь может быть выплачена одному из членов его семьи по заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты материальной помощи работникам, в том числе внешним совместителям производятся на основании приказа директора учреждения.

Работникам призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (либо их семьям) производится выплата не менее одного среднего месячного заработка в пределах фонда оплаты труда.

25. Работнику в соответствии с картой аттестации рабочего места по условиям труда установлены класс условий труда \_\_\_\_\_; по травмоопасности \_\_\_\_\_. За работу с вредными условиями труда Работнику предоставляются компенсации в соответствии с п. 14б настоящего трудового договора.

26. Работнику предоставляется за счет средств работодателя спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с типовыми нормами\*\*\*\*:

\_\_\_\_\_;

27. Работнику предоставляются за счет средств работодателя смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами\*\*\*\*\*:

\_\_\_\_\_;

V'. Гарантии и компенсации работникам филиала БПОУ «Омский АТК» в городе Нижневартовске

28. Работнику предоставляются государственные гарантии и компенсации, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, а именно:

а) выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в размере \_\_\_\_\_ рублей, которая относится к расходам на оплату труда в полном размере;

б) в случае высвобождения работника работодатель обязуется работнику, увольняемому из филиала Колледжа в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

в) по письменному заявлению работника, являющегося одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы;

г) для женщин, работающих в филиале Колледжа, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (п. 17);

д) кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работнику, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней, за исключением работающих по совместительству (п.21);

е) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по истечении шести месяцев работы в филиале Колледжа;

ж) общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков;

з) полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работнику возможно не более чем за два года, при этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно;

и) неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год;

к) по просьбе работника – одного из родителей (опекуна, попечителя) работодатель предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (при наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка);

м) устанавливаются следующие условия, порядок и размер компенсации расходов, связанных с переездом, лицу, заключившему трудовой договор о работе в нижеуказанном филиале Колледжа:

\_\_\_\_\_.

29. Работнику предоставляются дополнительные гарантии и компенсации, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, нормативными правовыми актами города Нижневартовска, локальными нормативными актами Колледжа:

\_\_\_\_\_.

## VII. Иные условия трудового договора

30. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом коммерческую тайну, ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

31. Иные условия трудового договора:

\_\_\_\_\_.

## VII. Иные условия трудового договора с педагогическим работником – преподавателем, педагогом дополнительного образования

32. За ставку заработной платы педагогической работы, установленной в п. 14а настоящего договора, педагогическому работнику устанавливается \_ часов годовой учебной нагрузки (по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися).

Объем годовой учебной нагрузки педагогического работника определяется из расчета на \_\_\_ учебных (полных) месяцев.

Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается распорядительным актом работодателя, в котором определяется учебная нагрузка по каждому учебному курсу, предмету, дисциплине (модулю), учебной и производственной практике (практическому обучению), включая все виды учебной деятельности, а также по итоговой аттестации.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

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

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

## VIII. Ответственность сторон трудового договора

33. Работодатель несет ответственность перед работником за причинение ущерба имуществу работника – в размере причиненного ущерба, исчисленного по рыночным ценам, действующим в городе Омске / в городе Нижневартовске (Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Тюменская область) на день возмещения ущерба.

34. Работник несет материальную ответственность перед работодателем за причинение прямого действительного ущерба имуществу (работодателя или третьих лиц, имущество которых находится у работодателя, за сохранность которого работодатель несет ответственность) в размере причиненного ущерба, определенного по фактическим потерям работодателя, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в городе Омске / в городе Нижневартовске (Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Тюменская область) на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества..

35. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором, а именно:

---

---

36. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## IX. Изменение и прекращение трудового договора

37. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

38. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

39. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### Х. Заключительные положения

40. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

41. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

42. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ  
БПОУ «Омский АТК»  
644024, город Омск, ул. Гагарина, д.10  
ИНН 5503020161

(должность) (ф.и.о.) (подпись)

РАБОТНИК  
(ф.и.о.)  
Адрес места жительства  
Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия, №, кем выдан, дата выдачи  
(ф.и.о.) (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)

\* - если работа предполагает качественную и (или) количественную оценку выполнения (например, в соответствии со стандартом), то описание работы дополняется критерием (критериями) оценки;

\*\* - перечисляются относящиеся к данному работнику выплаты компенсационного характера;

\*\*\* - перечисляются относящиеся к данному работнику выплаты стимулирующего характера;

\*\*\*\* - перечисляется относящееся к данному работнику обеспечение спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

\*\*\*\*\* - перечисляется относящееся к данному работнику обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

## Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда БПОУ «Омский АТК»

### I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский автотранспортный колледж» (далее – Положение, Колледж) разработано в соответствии со статьёй 144 ТК РФ и на основании примерного положения об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области (утв. приказом Министерства образования Омской области от 16 декабря 2013 г. № 86), положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области (утв. приказом Министерства образования Омской области от 19 марта 2014 года № 15, Постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года №172п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казённых учреждений Омской области», приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - 248н), приказа Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - 216н), приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - 247н), Областного отраслевого Соглашения о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2019-2021 годы, распоряжения Правительства Омской области от 09.10.2019 № 176-рп «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений Омской области в 2019 году», приказом Министерства образования Омской области от 29 октября 2019 года № 59 «О внесении изменений в отдельные приказы Министерства образования Омской области».

2. В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

**оклад** - должностной оклад (оклад), ставка заработной платы является выплатой за полностью отработанную за месяц норму рабочего времени и выполнение норм труда (трудовых обязанностей)

**базовый оклад** - минимальный (должностной) оклад работника Колледжа, установленный учредителем Колледжа (базовые оклады всех категорий работников перечислены в приложении 1 к настоящему Положению);

**компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера)** – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством;

**стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера)** – выплаты за перевыполнение норм труда, за выполнение трудовых обязанностей на более высоком уровне по сравнению с нормальным уровнем качества.

**педагогические работники** – работники, определенные в профессиональной квалификационной группе должностей образовательной организации (подразделения) профессионального образования, утверждённой приказом 216н;

**учебно-вспомогательные работники** - работники, занимающие должности учебно-вспомогательного персонала, определенные в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказом 216н;

**служащие** - работники, занимающие должности специалистов и служащих, определенные в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказом 247н;

**рабочие** - работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определенным на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом 248н.

3. Заработная плата работника Колледжа включает в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

4. Базовые оклады работников Колледжа определены в приложении 1 к Положению.

## II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

5. Оплата труда конкретного педагогического работника Колледжа устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учетом мнения представительного органа работников (далее - ПОР) и определяется в трудовом договоре.

6. Оклад устанавливается выше базового оклада педагогическому работнику Колледжа:

1) имеющему квалификационную категорию по должности педагогического работника:

а) первую, – на 10%;

б) высшую, – на 20%;

2) имеющему учёную степень по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин, курсов, модулей):

а) доктора наук, – на 25%;

б) кандидата наук, – на 15%;

3) имеющему почётное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – на 10%;

4) поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в Колледж в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, в течение первых 3 лет с даты трудоустройства на работу, либо допущенному к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в течение первых 3 лет с даты предоставления в Колледж документа об образовании и о квалификации, – на 60%.

5) имеющему стаж педагогической работы:

а) от 1 года до 5 лет, – на 10%;

б) от 5 лет до 10 лет, – на 15%;

в) свыше 10 лет, – на 20%.

Примечания.

1) В целях определения оклада конкретного педагогического работника Колледжа выше базового оклада на основании подпункта 5 пункта 6 настоящего Положения, периоды, засчитываемые в стаж педагогической работы, суммируются.

2) В стаж педагогической работы засчитывается время нахождения граждан на военной службе по контракту из расчёта один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

3) Оплата труда преподавателей, по которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4) Оплата труда педагогических работников осуществляется с учётом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях:

а) установлена – Преподаватель, учитывается – Воспитатель;

б) установлена – Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитывается – Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности;

в) установлена – Руководитель физического воспитания, учитывается – Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности;

г) установлена – Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура», учитывается – Руководитель физического воспитания.

7. Почасовая оплата труда может применяться в отношении педагогических работников Колледжа при оплате:

1) за педагогическую работу, выполненную в порядке замещения отсутствующих по болезни или иным причинам педагогических работников Колледжа, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за педагогическую работу, выполненную в объёме не свыше 300 часов в год;

3) за педагогическую работу, выполненную с обучающимися, обучение которых осуществляется в заочной форме;

4) за педагогическую работу, выполненную сверх уменьшенного годового объёма учебной нагрузки;

5) за педагогическую работу, выполненную привлечёнными из иных организаций педагогическими и другими работниками.

8. Размер оплаты за один час педагогической работы, выполненной педагогическими работниками Колледжа, предусмотренной подпунктами 1 - 4 пункта 7 настоящего Положения, определяется путём деления оклада педагогического работника, исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников с учётом всех применённых оснований для установления оклада педагогического работника профессионального образовательного учреждения выше базового размера оклада, предусмотренных пунктом 6 настоящего Положения, на 72 часа.

9. Размер оплаты за один час педагогической работы, предусмотренной подпунктом 5 пункта 7 Положения, выполненной в Колледже, определяется путём деления базового размера оклада по соответствующей должности на 72 часа.

10. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). (Нижевартовск за фактически отработанные часы).

11. Размеры оплаты за один час педагогической работы, предусмотренной подпунктом 5 пункта 7 Положения, выполненной в Колледже, устанавливается ежегодно приказом директора.

12. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его годовой учебной нагрузки.

13. Педагогическим работникам Колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

14. Педагогическим работникам Колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

### III. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательных работников

15. Оклад конкретного учебно-вспомогательного работника (УВР) Колледжа устанавливается на основании базовых окладов учебно-вспомогательных работников в соответствии со штатным расписанием Колледжа и определяется в трудовом договоре.

16. Учебно-вспомогательным работникам Колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII настоящего Положения.

17. Учебно-вспомогательным работникам Колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX настоящего Положения.

### IV. Порядок и условия оплаты труда служащих

18. Оклад конкретного служащего Колледжа устанавливается с учетом базовых окладов служащих, а также мнения ПОР и определяется в трудовом договоре.

19. Служащим Колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII настоящего Положения.

20. Служащим Колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX настоящего Положения.

### V. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

21. Оклад конкретного руководителя структурного подразделения Колледжа устанавливается на основании базовых окладов руководителей структурных подразделений в соответствии со штатным расписанием Колледжа и определяется в трудовом договоре.

22. Оклад может устанавливаться выше базового размера оклада руководителю структурного подразделения Колледжа:

1) имеющему учёную степень по профилю Колледжа, структурного подразделения:

а) доктора наук, - на 25%;

б) кандидата наук, - на 15%;

2) имеющему почётное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю Колледжа, структурного подразделения, - на 10%.

23. Руководителям структурных подразделений Колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII настоящего Положения.

24. Руководителям структурных подразделений Колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX настоящего Положения.

## VI. Порядок и условия оплаты труда рабочих

25. Оклад конкретного рабочего Колледжа устанавливается на основании базовых окладов рабочих в соответствии со штатным расписанием Колледжа и определяется в трудовом договоре.

26. Рабочим Колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII настоящего Положения.

27. Рабочим Колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX настоящего Положения.

## VII. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера

28. Оклад каждого заместителя директора Колледжа и главного бухгалтера Колледжа устанавливается учредителем с учётом сложности организации деятельности Колледжа, управления Колледжем и определяется в трудовом договоре.

29. Заместителям директора Колледжа и главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII настоящего Положения.

30. Заместителям директора Колледжа и главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты – премии по результатам работы за месяц, квартал, год по согласованию Министерством образования. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру Колледжа выплачиваются с учётом результатов деятельности Колледжа в соответствии с целевыми показателями деятельности.

31. Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру Колледжа в соответствующем периоде определяется Колледжем в пределах фонда оплаты труда работников.

32. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии со следующими показателями и в следующих размерах:

1) наличие учёной степени:

а) доктора наук, - на 25% оклада;

б) кандидата наук, - на 15% оклада;

2) наличие почётного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», - на 10% оклада.

## VIII. Порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат

33. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам работников Колледжа в процентах к окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

34. Работникам Колледжа устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

4) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при совмещении профессий (должностей);

б) при сверхурочной работе;

в) при работе в ночное время;

г) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5) выплата за осуществление классного руководства (кураторства).

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в трудовом договоре.

35. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту, процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учёта иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы за исключением процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, всех видов выплат по среднему заработку (отпускные, оплата обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям), материальной помощи, единовременных поощрительных выплат, не предусмотренных настоящим Положением.

Размер компенсационных выплат по районному коэффициенту выплачивается в следующих местностях и размерах:

а) Омская область (включая город Омск), - 15%;

б) Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ, - 70%.

Выплата процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера начисляется на всю сумму заработной платы за исключением выплат по районному коэффициенту, всех видов выплат по среднему заработку, материальной помощи, единовременных поощрительных выплат, не предусмотренных настоящим Положением.

Надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выражается в процентах к заработной плате и устанавливается в зависимости от стажа работы в данных районах или местностях.

Размер процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в следующих местностях и размерах:

Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ: по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% заработка, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка.

36. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации, на основании результатов специальной оценки условий труда.

37. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) (при наличии профессии (должности) в штатном расписании колледжа), выполнении работ по профессиям (должностям) (если профессия (должность) в штатном расписании колледжа отсутствует). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

38. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

38.1 Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается работнику в соответствии с законодательством РФ, соглашением между колледжем и распорядителем бюджетных средств. Размер доплаты, срок, на который она устанавливается и содержание работы определяется законодательством РФ и устанавливаются в трудовом договоре.

39. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в пределах, установленных коллективным договором, с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

40. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен в коллективном договоре и составляет 35% части оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчёт оклада за час работы определяется:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путём деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам, труд которых оплачивается по месячным окладам, путём деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

41. 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 в соответствии с коллективным договором в двойном размере:

1) сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, – в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

3) работникам, получающим оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчёт части оклада за час работы определяется:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладами часовым ставкам заработной платы, путём деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам, труд которых оплачивается по месячным окладам, путём деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

42. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьёй 152 ТК РФ и трудовым договором.

42.1 Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) – денежное вознаграждение штатным преподавателям, мастерам производственного обучения, иным работникам колледжа, ведущим учебные занятия с обучающимися, получающими среднее профессиональное образование за дополнительную работу классного руководства (куратора) учебной группы.

Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) осуществляется с 1 сентября 2021 года в размере 5 тысяч рублей за полный месяц работы в одной учебной группе).

Работа классного руководителя (куратора) осуществляется в соответствии с заключённым трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

## IX. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

43. В пределах фонда оплаты труда работников Колледжа (с учётом средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников) к

окладам работников устанавливаются стимулирующие выплаты – надбавки и доплаты стимулирующего характера и премии (статьи 57, 129, 135 ТК РФ).

44. Стимулирующие выплаты – надбавки и премии – устанавливаются распорядительным актом работодателя, изданным на основании решения комиссии Колледжа по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Положение о Комиссии утверждается с учётом мнения ПОР.

Состав Комиссии ежегодно утверждается работодателем.

В состав Комиссии включается представитель ПОР.

45. Стимулирующие выплаты – доплаты – устанавливаются работодателем на основании документов – оснований выплат.

46. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат (наименования стимулирующих выплат, показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся) работникам Колледжа закреплены в положении 2 к настоящему Положению и в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении, не превышающих десятикратный размер оклада, при наличии фонда оплаты труда.

47. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику Колледжа, без учёта иных компенсационных и стимулирующих выплат.

48. Стимулирующие выплаты такие, как руководство учебным помещением (кабинет, лаборатория, спортивный зал, иное место занятий) по поручению работодателя, руководство учебным помещением (кабинет, лаборатория, мастерская), оснащённым современной МТБ в рамках НП «Образование», по поручению работодателя.

## Х. Оплата труда в особых случаях

49. В случае задержки выплаты работникам Колледжа заработной платы на срок более 15 дней работникам, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы, оплата труда осуществляется в соответствии с Соглашением о социальном партнёрстве на 2022-2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов», Союзом «Омское Региональное объединение работодателей» от 16.12.2021 года № 66-С.

50. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ в соответствии с трудовым договором.

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

**Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда БПОУ «Омский АТК»  
Размеры базовых окладов работников Колледжа**

(В соответствии с приказом Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений», изм. в приказе Министерства образования Омской области от 15.12.2020 № 92)

№ п/п	ПКГ и уровень	Наименование должности	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, рублей
<b>Педагогические работники (приказ 216н)</b>			
2 квалификационный уровень			
1	3-2	Педагог дополнительного образования*	9 314,00
2		Педагог-организатор	
3		Социальный педагог	
3 квалификационный уровень			
4	3-3	Воспитатель	9 559,00
5		Мастер производственного обучения	
6		Методист	
7		Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень			
8	3-4	Преподаватель*	10 000,00
9		Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
10		Руководитель физического воспитания	
11		Старший методист	
<b>Учебно-вспомогательные работники (приказ 216н)</b>			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 1 квалификационный уровень			
12	1-1	Секретарь учебной части	6 371,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 2 квалификационный уровень			
13	2-2	Диспетчер образовательного учреждения	6 884,00
<b>Служащие (приказ 247н)</b>			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 1 квалификационный уровень			
14	1-1	Дежурный по общежитию	5 960,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 1 квалификационный уровень			
15	2-1	Диспетчер	6 783,00
16		Секретарь руководителя	
17		Техник	
18		Техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра	
2 квалификационный уровень			
19	2-2	Заведующий архивом	6 884,00
20		Заведующий канцелярией	
21		Заведующий складом	

№ п/п	ПКГ и уровень	Наименование должности	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, рублей
22		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
23		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
3 квалификационный уровень			
24	2-3	Заведующий общежитием	7 191,00
25		Начальник хозяйственного отдела	
26		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень			
27	2-4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7 294,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень			
28	3-1	Бухгалтер	7 602,00
29		Документовед	
30		Библиотекарь	
31		Инженер	
32		Инженер по качеству	
33		Инженер по охране окружающей среды (эколог)	
34		Инженер по подготовке кадров	
35		Инженер-программист (программист)	
36		Инженер-электроник (электроник)	
37		Контрактный управляющий**	
38		Специалист по защите информации	
39		Специалист по кадрам	
40		Специалист по маркетингу	
41		Специалист по охране труда	
42		Технический эксперт	
43		Экономист	
44		Юрисконсульт	
2 квалификационный уровень			
45	3-2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	8 219,00
3 квалификационный уровень			
46	3-3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	8 836,00
4 квалификационный уровень			
47	3-4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 451,00
5 квалификационный уровень			
48	3-5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	10 069,00
49		Заместитель главного бухгалтера	

№ п/п	ПКГ и уровень	Наименование должности	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, рублей
<b>Руководители структурных подразделений (приказ 216н)</b>			
2 квалификационный уровень			
50	4-2	Заведующий библиотекой	15 186,00
51		Заведующий лабораторией	
52		Заведующий отделением	
53		Заведующий отделом	
54		Заведующий структурным подразделением (гаражом)	
55		Заведующий учебной частью	
56		Заведующий (учебной) учебно-производственной мастерской	
57		Руководитель отдела	
58		Руководитель центра	
59		Старший мастер	
3 квалификационный уровень			
60	4-3	Руководитель филиала	21 159,00
<b>Рабочие (приказ 248н)</b>			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
61	1-1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 542,00 (при наличии 1 квалификационного разряда)  5 748,00 (при наличии 2 квалификационного разряда)  5 953,00 (при наличии 3 квалификационного разряда)
62		Кастелянша	
63		Уборщик служебных помещений	
64		Гардеробщик	
65		Сторож (вахтер)	
66		Водитель транспортно-уборочной машины	
67		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
68		Слесарь по ремонту автомобилей	
69		Слесарь-сантехник	
70		Штукатур	
71		Столяр	
72		Дворник	
73		Оператор копировальных и множительных машин	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
74	2-1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 158,00 (при наличии 4 квалификационного разряда)  6 466,00 (при наличии 5 квалификационного разряда)
75		Контролер технического состояния автотранспортных средств	
76		Водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень			

№ п/п	ПКГ и уровень	Наименование должности	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, рублей
77	2-2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 774,00 (при наличии 6 квалификационного разряда) 7 079,00 (при наличии 7 квалификационного разряда)
3 квалификационный уровень			
78	2-3	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 593,00
4 квалификационный уровень			
79	2-4	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 798,00

\* - исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников)

\*\* - должность не включена в ПКГ. Размер должностного оклада определяется сложностью труда на основании требований к уровню квалификации и функциональных обязанностей (статья 38 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»)

Перечень стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также размеры стимулирующих выплат работникам Колледжа

(В соответствии с приказом Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений», изм. в приказе Министерства образования Омской области от 29.12.2017 № 92)

А. Стимулирующие надбавки

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся (при наличии фонда оплаты труда)	Размер стимулирующей выплаты	Категория работников
1) Надбавка за интенсивность и напряженность труда	1.1. Разработано комплексное учебно-методическое обеспечение (КУМО) учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) ОП и (или) программ учебной и производственной практики (практического обучения), в том числе оценочных средств для проверки результатов их освоения, для ранее не реализованной ОП. При отсутствии дополнительного соглашения с работником по выполнению методической работы. КУМО разработано в соответствии с утвержденным планом и имеет положительное заключение методического совета Колледжа.	От размера базового оклада преподавателя (мастера производственного обучения) без квалификационной категории – до 200%	Преподаватели, мастера производственного обучения
	1.2. Проведены учебные занятия с группами (подгруппами) обучающихся, численность которых больше нормированного значения* (более половины занятий). По табелю учебной части.	От размера базового оклада преподавателя (мастера производственного обучения) без квалификационной категории – до 100%	
	1.3. Проведены дополнительные консультации обучающихся сверх учебного плана по поручению работодателя. По табелю учебной части.	От нагрузки преподавателя по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) ОП до 12%	
	1.4. Проверка письменных работ обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) ОП, входящим в учебный план. По табелю учебной части.	От нагрузки преподавателя по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) ОП до 7%	Преподаватели
а) Русский язык	до 12%		
б) Литература	до 7%		
в) Математика**	до 7%		
	г) Инженерная графика	до 7%	
	д) Техническая механика	до 7%	

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся (при наличии фонда оплаты труда)	Размер стимулирующей выплаты	Категория работников
	е) Индивидуальный проект (общеобразовательная подготовка) ж) Наставничество, закрепление за наставником из числа молодых специалистов	до 10%	
	1.5. Работа выполнялась в условиях, превышающих нормированные значения* по обслуживанию и (или) по численности (в течение более половины рабочего времени) с сохранением установленного уровня качества. Служебная записка с изложением фактов увеличения интенсивности и напряженности труда.	От размера оклада – до 100%	Педагогические работники, кроме преподавателей и мастеров производственного обучения, служащие, рабочие, УВР
	1.6. Работа подразделения выполнялась в условиях, превышающих нормированные значения* по обслуживанию и (или) по численности (в течение более половины рабочего времени) с сохранением установленного уровня качества. Служебная записка с изложением фактов интенсивность и напряженность труда.	От размера оклада – до 100%	Руководители структурных подразделений
	1.7. Выполнение задания особой важности и сложности по поручению руководителя Служебная записка или приказ с изложением фактов важности, сложности	От размера оклада – до 100%	Педагогические работники
	1.8. Методическое руководство учебным помещением (кабинет, лаборатория, мастерская), по поручению работодателя (при утверждении программы развития учебного помещения). При отсутствии дополнительного соглашения с работником по выполнению методической работы. По табелю учебной части	От базового оклада преподавателя без квалификационной категории – до 15%	
	1.9. Кураторство студенческой (учебной) группой по поручению работодателя, после выпуска до конца календарного года, а также в течение года, следующего за годом выпуска группы (функция мониторинга и содействия трудоустройства выпускников). По табелям службы воспитательной работы.	От базового оклада преподавателя без квалификационной категории, за каждую учебную группу – до 15%	Работники, выполняющие обязанности кураторов студенческих (учебных) групп
	1.10. Участие в проектной деятельности Колледжа по поручению работодателя в роли: а) участника проекта	От размера базового оклада (без квалификационной категории) до 15%	Педагогические работники, руководители структурных подразделений, служащие
	б) ответственного за достижение результата проекта	до 20%	
	в) администратора проекта	до 25%	
	г) руководителя проекта	до 50%	

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся (при наличии фонда оплаты труда)	Размер стимулирующей выплаты	Категория работников
2) Надбавка за качество выполняемых работ	2.1. Учебно-профессиональная, проектная, исследовательская, спортивная деятельность обучающихся по ОП имеет внешнюю оценку (за каждого обучающегося в индивидуальных соревнованиях, за команду в командных соревнованиях). Перечень соревнований (олимпиад), списки участников утверждает директор Колледжа по представлению методического совета.	От базового оклада преподавателя (мастера производственного обучения) без квалификационной категории до 10 %	Преподаватели, мастера производственного обучения
	а) Колледж (2-10 места).	до 20%	
	б) Колледж (1 место), региональная (2-3 места), межрегиональная, всероссийская (4-10 места), международная (11-30 места).	до 40%	
	в) Региональная (1 место), межрегиональная, всероссийская (2-3 места), международная (4-10 места).	до 60%	
	г) Межрегиональная, всероссийская (1 место), международная (2-3 места).	до 100%	
	д) Международная (1 место).		
	2.2. Рабочая программа учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) ОП и (или) программа практики имеют внешнюю положительную оценку (за одно наименование, без учета формы обучения, специальности/профессии, при соавторстве - доля):	От базового оклада преподавателя (мастера производственного обучения) без квалификационной категории до 4%	
	а) Методический совет Колледжа	до 20%	
	б) Региональная, всероссийская – РУМО, ФУМО		
	2.3. КУМО учебного курса, предмета, дисциплины (модуля) программы ОП и (или) программы учебной и производственной практики (практического обучения), в том числе фонда оценочных средств для проверки результатов их освоения, имеют внешнюю положительную оценку (за одно наименование, без учета формы обучения, специальности/профессии, при соавторстве - доля):	От базового оклада преподавателя (мастера производственного обучения) без квалификационной категории до 10%	
	а) Методический совет Колледжа	до 50%	
	б) Региональная, всероссийская – РУМО, ФУМО		Работники – кураторы, педагогические работники, кроме преподавателей и мастеров производственного обучения
	2.4. Результаты общественной и (или) творческой активности студентов в курируемой учебной группе, творческой группе имеют внешнюю оценку (без учета количества человек в группе):	От базового оклада без квалификационной категории до 4%	
а) Колледж (2-10 места).	до 10%		
б) Колледж (1 место), региональная (2-3 места).	до 20%		
в) Региональная (1 место).			

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся (при наличии фонда оплаты труда)	Размер стимулирующей выплаты	Категория работников
	2.5. Простой оборудования, поломки оборудования, инструмента по вине работника отсутствуют	От размера оклада – до 100%	Рабочие
	2.6. Замечания от непосредственного руководителя по ходу выполнения плана отсутствуют	От размера оклада – до 100%	Педагогические работники, кроме преподавателей и мастеров производственного обучения, служащие, рабочие, УВР
	2.7. Увольнения работников отсутствуют и количество подчиненных работников, выдвинутых на премии, более 80%	От размера оклада – до 100%	Руководители структурных подразделений
	2.8. Нарекания внутренних потребителей на готовность подразделения выполнять обслуживание в течение всего рабочего времени отсутствуют	От размера оклада – до 100%	
	2.9. Достижение контрольной точки проекта в соответствии с планом мероприятий	От размера оклада – до 50%	Педагогические работники, руководители структурных подразделений, служащие

\* - за норму рабочего времени в соответствии с Положением о системе нормирования труда БПОУ «Омский АТК» и в случаях, не установленных трудовым договором

\*\* - математика, а также другие предметы, курсы, дисциплины, имеющие в своем названии слово «математика», «математический», а также разделы математики: «алгебра», «геометрия» и др.

## Б. Премии

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся (при наличии фонда оплаты труда)	Размер стимулирующей выплаты	Категория работников
3) Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)	3.1. Текущий контроль, динамика подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), учебной и производственной практики (практического обучения) имеют лучшие результаты на отделении. В соответствии с Положением о конкурсе. Отдельно бюджетные и платные группы.	От размера базового оклада преподавателя (мастера производственного обучения) без квалификационной категории – до 200%	Преподаватели, мастера производственного обучения
	3.2. Контроль и оценка результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля), результаты квалификационных испытаний обучающихся в период прохождения практики (практического обучения) имеют лучшие результаты на отделении в процессе промежуточной аттестации имеют лучшие результаты на отделении. В соответствии с Положением о конкурсе. Отдельно бюджетные и платные группы.		
	3.3. Выпускная квалификационная работа отмечена на заседании ГЭК как лучшая по направлению подготовки.		

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся (при наличии фонда оплаты труда)	Размер стимулирующей выплаты	Категория работников
	В соответствии с отчетом председателя ГЭК.		
	3.4. Образовательная среда в учебном помещении (мастерской) признана лучшей по колледжу. В соответствии с Положением о конкурсе.		
	3.5. Листы обратной связи по информированию и консультированию школьников и их родителей (законных представителей) при проведении дней открытых дверей, выставок, иных массовых мероприятий профориентационной направленности показали более 90% удовлетворенности а) участник профориентационного мероприятия	От размера базового оклада  до 30%	Все категории работников, кроме заместителей директора и главного бухгалтера
	б) организатор профориентационного мероприятия	От размера базового оклада до 50%	
	3.6. Листы обратной связи по мастер-классам по профессиям для школьников показали более 90% удовлетворенности а) участник профориентационного мероприятия	От размера базового оклада  до 10%	
	б) организатор профориентационного мероприятия	От размера базового оклада до 20%	
	3.7. Листы обратной связи по взаимодействию со школьными учителями технологии и профильных предметов по вопросам профессиональной ориентации, в том числе вовлечения школьников в техническое творчество, декадам и конкурсам профессионального мастерства показали более 90% удовлетворенности а) участник профориентационного мероприятия	От размера базового оклада  до 10%	
	б) организатор профориентационного мероприятия	От размера базового оклада до 20%	
	3.8. Утвержденный работодателем план работы выполнен полностью. Цели мероприятий достигнуты. Отчет о выполнении плана.	От размера базового оклада до 100%	Педагогические работники, кроме преподавателей и мастеров производственного обучения, служащие, рабочие, УВР
	3.9. Система учета качества ежедневной работы, расхода ресурсов и выполнения планов (программ) реализована. Сформулированы предложения по улучшению качества. Отчет о выполнении плана (программы).	От размера базового оклада – до 200%	Руководители структурных подразделений
	3.10. Учебное помещение признано лучшим в своем виде (кабинеты, лаборатории, автомобили, иные места занятий). В соответствии с Положением о конкурсе.	От размера базового оклада до 100%	Все категории работников, кроме заместителей

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся (при наличии фонда оплаты труда)	Размер стимулирующей выплаты	Категория работников
	3.11. Группа, в которой работник назначен куратором, имеет результативность работы органов студенческого самоуправления, лучшую на отделении. В соответствии с Положением о конкурсе.		директора и главного бухгалтера
	3.12. Нарекания на состояние рабочего места отсутствуют, рабочее место полностью готово к технологическому процессу (в соответствии со стандартом, нормативным актом)		
	3.13. Нарекания (рекламации) по качеству работы отсутствуют, обращения потребителей труда удовлетворены полностью. На основании журнала учета обслуживания.		
	3.14. Аттестация на следующий квалификационный уровень, добровольная сертификация, получение дополнительной квалификации по направлению работодателя. На основании справки организационно-кадрового отдела.		
	3.15. Участие в конкурсах профессионального мастерства, предметных, спортивных соревнованиях, организованных или по направлению работодателя. В соответствии с Положением о конкурсе. На уровне:	От размера базового оклада	
	а) Колледж (2-3 места)	до 20%	
	б) Колледж (1 место), региональный (2-3 места)	до 30%	
	в) региональный (1 место), межрегиональный, всероссийский (2-10 места)	до 50%	
	г) межрегиональный, всероссийский (1 место), международный (2-100 места)	до 100%*	
	д) Международный (1 место)	до 200%*	
	3.16. Участие в Региональном чемпионате Ворлдскиллс Россия (любой регион РФ):		
	а) в качестве эксперта-компатриота	до 10%	
	б) с участником, занявшем 3 место	до 30%	
	в) с участником, занявшем 2 место	до 50%	
	г) с участником, занявшем 1 место	до 100%*	
	3.17. Участие в отборочных соревнованиях для участия в Национальном чемпионате Ворлдскиллс Россия:		
	а) в качестве эксперта-компатриота	От размера базового оклада до 10%	
	б) с участником, занявшем 4-6 место	до 100%	
	в) с участником, занявшем 1-3 место	до 200%*	
	3.18. Участие в Финале Национального чемпионата Ворлдскиллс Россия:		
	а) в качестве эксперта-компатриота	От размера базового оклада до 10%	
	б) с участником, занявшем 6-10 место	до 50%*	
	в) с участником, занявшем 3-5 место	до 100%*	

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся (при наличии фонда оплаты труда)	Размер стимулирующей выплаты	Категория работников
	г) с участником, занявшем 2 место	до 200%*	
	д) с участником, занявшем 1 место	до 300%*	
	3.19. За а) своевременную ликвидацию последствий, либо предупреждение чрезвычайной ситуации; б) выполнение задания особой важности и сложности по поручению работодателя, связанного с функционированием и жизнеобеспечением Колледжа; в) участие в мероприятиях по содействию трудоустройству выпускников; г) участие в работе ПОР, административных и производственных комиссий, советов, групп, организованных работодателем, общественных проектах и мероприятиях Колледжа; д) результаты в работе регионального методического объединения, инновационной площадке; е) результаты взаимодействия с социальными партнерами Колледжа; а) многолетний добросовестный труд за каждые 10 лет непрерывной работы в Колледже без взысканий.	От размера оклада – до 200%	
	3.20. Достижения и эффективность работы Колледжа: а) высокие, отмеченные учредителем, независимыми общественными органами показатели качества и эффективности деятельности Колледжа; б) высокие (по Омской области) результаты рейтинга Колледжа в мониторинге системы профессионального образования; в) выполнение государственного задания, программы модернизации Колледжа; г) организация и проведение мероприятия, направленного на повышение имиджа, авторитета колледжа среди общественности, социума ж) соблюдение исполнительской дисциплины; з) трудоустройство выпускников более 75% и) заключение целевых договоров на обучение с предприятиями, работодателями к) участие в стажировочных программах л) привлечение к управлению колледжем общественных организаций, представителей бизнеса	От размера базового оклада – до 100%	Педагогические работники, руководители структурных подразделений, служащие, рабочие, УВР
	д) выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности; е) соблюдение Колледжем лицензионных показателей, требований учредителя, требований и предписаний надзорных (контрольных, ревизионных) органов государственной власти, положений коллективного договора с работниками; ж) руководство региональным методическим объединением;	От размера базового оклада – до 200%	Заместители директора, главный бухгалтер

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся (при наличии фонда оплаты труда)	Размер стимулирующей выплаты	Категория работников
	з) результативность участия Колледжа в национальном проекте, государственной (муниципальной) программе, чемпионате Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», федеральных и региональных инновационных площадках.	От размера оклада – до 200%	
	и) Активное участие в приносящей доход деятельности – превышение нормы доходности, установленной в трудовом договоре	От размера оклада – до 100%	
	3.21. Активное участие в привлечении социальных партнеров к софинансированию проектов колледжа	От размера оклада – до 100%	Все категории работников, кроме заместителей директора и главного бухгалтера

## В. Стимулирующие доплаты

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Размер стимулирующей выплаты	Основание	Категория работников
4) Ежемесячная доплата за стаж работы по занимаемой должности в колледже	4.1. Наличие стажа работы:	От размера оклада – до 5%	Заявление работника, решение комиссии по установлению стажа	Руководители структурных подразделений, служащие
	а) от 2 до 5 лет	до 5%		
	б) от 5 до 10 лет	до 10%		
	в) свыше 10 лет	до 15%		
5) Ежемесячная доплата за классность водителя автомобиля***	5.1. Наличие класса водителя автомобиля:	От размера оклада (водитель автомобиля), от размера базового оклада без квалификационной категории (мастера производственного обучения)	Заявление работника, свидетельство	Водитель автомобиля, мастера производственного обучения (по виду деятельности «Водитель автомобиля»)
	а) второй	до 10%		
	б) первый	до 15%		
6) Доплата за почетное звание Омской области, ведомственные награды Министерства	6.1. Наличие почетного звания Омской области "Заслуженный работник образования Омской области", "Заслуженный работник транспорта Омской области".	От размера оклада – до 10%. Доплата производится только по одному основанию	Заявление работника, наградная книжка	Педагогические работники, руководители структурных подразделений, служащие,

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Размер стимулирующей выплаты	Основание	Категория работников
просвещения Российской Федерации, Министерства транспорта Российской Федерации	6.2. Наличие ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации: нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации"; медаль Л.С. Выготского, почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования". медаль К.Д.Ушинского, почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", знака отличия "Одличник народного просвещения РСФСР", "Одличник просвещения СССР", "За развитие научно-исследовательской работы студентов", Одличник профессионально-технического образования Российской Федерации. 6.3. Наличие ведомственной награды Министерства транспорта Российской Федерации "Почетный автотранспортник"			рабочие, УВР
7) Единовременная доплата за статус эксперта-мастера Ворлдскиллс по компетенциям подготовки Колледжа***	7.1. Наличие статуса победителя регионального чемпионата Ворлдскиллс или эксперта-мастера Ворлдскиллс по компетенциям подготовки Колледжа	От размера оклада, от размера базового оклада без квалификационной категории (преподавателя, мастера производственного обучения) – до 100%. Доплата производится только по одному основанию	Сертификат или иной документ Ворлдскиллс, подтверждающий статус	Работники кроме заместителей директора и главного бухгалтера

\*\*\* - за счет средств от приносящей доход деятельности, при наличии фонда оплаты труда.

# Приложение № 3 Положение о системе нормирования труда БПОУ «Омский АТК»

## I. Нормативные ссылки

1. Положение о системе нормирования труда бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский автотранспортный колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;

Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 года № 226/П-6 «Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве» (в части, не противоречащей действующему законодательству);

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда»;

Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»

## II. Область применения

2. Настоящее Положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а также устанавливает порядок проведения нормативно-исследовательских работ по труду в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Омской области «Омский автотранспортный колледж» (далее – Колледж).

Настоящее Положение вводится в действие для применения во всех подразделениях Колледжа.

## III. Термины и определения

3. В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

**Апробация** – процесс внедрения на ограниченный (тестовый) период результатов проведённых работ (нормативных материалов, норм труда) в целях анализа и изучения их влияния на трудовой процесс (осуществляемую деятельность) в условиях, приближенных к реальным (фактическим) и результативность учреждения.

**Аттестованные нормы** – технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

**Временные нормы** – нормы на повторяющиеся операции, установленные на период освоения тех или иных видов работ при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда. Временные нормы устанавливаются на срок до трёх месяцев и по истечении этого срока их заменяют постоянными нормами.

**Замена и пересмотр норм труда** – необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля на уровне учреждения и его подразделений. Объясняется это стремлением работодателя повысить эффективность использования трудового потенциала работников, изыскать резервы, учесть любые возможности для повышения эффективности.

**Напряжённость нормы труда** – относительная величина, определяющая необходимое время для выполнения конкретной работы в конкретных организационно-технических условиях; показатель напряжённости - отношение необходимого времени к установленной норме или фактическим затратам времени.

**Норма времени обслуживания** – величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работ, оказания услуг в определённых организационно - технических условиях.

**Норма затрат труда** – количество труда, которое необходимо затратить на качественное оказание услуг в определённых организационно-технических условиях.

**Норма обслуживания** – количество объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обслуживают в течение единицы рабочего времени в определённых организационно - технических условиях. Разновидностью нормы обслуживания является норма управляемости, определяющая численность работников, которыми должен руководить один руководитель. Типовая норма обслуживания устанавливается по среднему показателю для однородных рабочих мест.

**Норма численности** – установленная численность работников определённого профессионально - квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определённого объема работ в определённых организационно - технических условиях.

**Нормированное задание** – установленный на основе указанных выше видов норм затрат труда объем работ/услуг который работник или группа работников должны выполнять/оказать за рабочую смену (рабочий день), месяц или в иную единицу рабочего времени. Нормированные задания разрабатываются на основе действующих норм затрат труда и могут содержать индивидуальные и коллективные затраты труда, устанавливаемые с учётом заданий по повышению производительности труда и экономии материальных ресурсов. Эти задания устанавливаются исходя из имеющихся на каждом рабочем месте возможностей. Поэтому нормированные задания в отличие от норм затрат труда могут устанавливаться только для конкретного рабочего места и с учётом только ему присущих особенностей и возможностей мобилизации резервов повышения эффективности труда.

**Отраслевые нормы** – нормативные материалы по труду, предназначенные для нормирования труда на работах, выполняемых в учреждениях одной отрасли экономики (здравоохранение, образование и т. п.).

**Ошибочно установленные нормы (ошибочные)** – нормы труда, при установлении которых неправильно учтены организационно-технические и другие условия или допущены неточности при применении нормативов по труду и проведении расчётов.

**Разовые нормы** – нормативные материалы по труду, устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, не предусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы.

**Технически обоснованная норма труда** – Норма, установленная аналитическим методом нормирования и предусматривающая наиболее полное и эффективное использование рабочего времени.

**Устаревшие нормы** – нормы труда на работах, трудоёмкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объёмов работ, роста профессионального мастерства и совершенствования навыков работников.

**Межотраслевые нормы труда** – Нормативные материалы по труду, которые используются для нормирования труда работников, занятых выполнением работ по одинаковой технологии в аналогичных организационно-технических условиях в различных отраслях экономики.

**Местные (внутриучрежденческие) нормы труда** – нормативные материалы по труду, разработанные и утверждённые в Колледже.

Примечание. Иные понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

#### IV. Основные цели и задачи нормирования труда в Колледже

4. Нормирование труда является приоритетным и исходным звеном хозяйственного механизма, а также составной частью организации управления персоналом, обеспечивая

установление научно-обоснованных норм труда в определённых организационно-технических условиях для повышения эффективности труда.

5. Цель нормирования труда в Колледже – создание системы нормирования труда, позволяющей:

- а) совершенствовать организацию производства и труда с позиции минимизации трудовых затрат;
- б) планомерно снижать трудоёмкость работ, услуг;
- в) рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам и подразделениям, исходя из плановых показателей;
- г) рассчитывать и регулировать размеры постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы и системы оплаты труда и премирования.

6. Главной задачей нормирования труда в Колледже является установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста совокупной производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

7. Основными задачами нормирования труда в Колледже являются:

- а) разработка системы нормирования труда;
- б) разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;
- в) анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;
- г) разработка норм и нормативов для нормирования труда на новые и не охваченные нормированием оборудование, технологии, работы и услуги;
- д) разработка укрупнённых и комплексных норм затрат труда на законченный объем работ, услуг;
- е) повышение качества разрабатываемых нормативных материалов и уровня их обоснования;
- ж) организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм и нормативов по труду и обеспечение контроля за их правильным применением;
- з) обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;
- и) обоснование и организация рациональной занятости работников на индивидуальных и коллективных рабочих местах, анализ соотношения продолжительности работ различной сложности;
- к) выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени и простоев на рабочих местах;
- л) определение оптимального соотношения работников одной профессии (специальности) различной квалификации в подразделениях учреждения;
- м) расчёт нормы численности работников, необходимого для выполнения планируемого объёма работ, услуг;
- н) обоснование форм и видов премирования работников за количественные и качественные результаты труда.

8. Развитие нормирования труда должно способствовать совершенствованию организации труда, планированию и анализу использования трудовых ресурсов, развитию форм использования трудовых ресурсов, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труда.

9. В целях рационального и эффективного достижения задач нормирования труда в Колледже предполагается широкое применение современных экономико-математических методов обработки исходных данных и электронно-вычислительной техники, систем микроэлементного нормирования, видеотехники, других технических средств измерения затрат рабочего времени и изучения приёмов и методов труда.

## V. Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в Колледже

10. В Колледже применяются межотраслевые, отраслевые нормативные материалы по нормированию труда, а также местные (внутриучрежденческие) нормативные материалы:

- а) настоящее Положение;

- б) методические рекомендации по разработке норм труда;
- в) методические рекомендации по разработке системы нормирования труда;
- г) нормы труда (нормы, нормативы времени, численности, нормы выработки, обслуживания).

11. В Колледже в качестве базовых показателей при разработке внутриучрежденческих норм труда, расчёте производных показателей, в целях организации и управления персоналом используются межотраслевые и отраслевые нормы труда.

12. При отсутствии межотраслевых и отраслевых норм труда Колледж разрабатывает внутриучрежденные нормы труда.

13. Внутриучрежденные нормативные материалы для нормирования труда разрабатываются исходя из соответствия следующим основным требованиям:

- а) соответствие современному уровню техники и технологии, организации труда;
- б) учет в максимальной степени влияния технико-технологических, организационных, экономических и психофизиологических факторов;
- в) обеспечения высокого качества устанавливаемых норм труда, оптимального уровня напряжённости (интенсивности) труда;
- г) соответствия требуемому уровню точности;
- д) удобства для расчёта по ним затрат труда в Колледже и определения трудоёмкости работ;
- е) обеспечения возможности использования их в автоматизированных системах и персональных электронно-вычислительных машинах для сбора и обработки информации.

14. Установление количества необходимых затрат труда на выполнение работ коррелируется с установлением квалификационных требований к исполнителям этих работ.

15. Степень дифференциации или укрупнения норм определяется конкретными условиями организации труда.

16. Наряду с нормами, установленными на стабильные по организационно-техническим условиям работы, в Колледже могут применяться временные и разовые нормы.

17. Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утверждённых норм труда на срок не более 1 (одного) года, которые могут быть установлены суммарными экспертными методами нормирования труда.

18. Постоянные нормы разрабатываются и утверждаются на срок не более 5 (пяти) лет и имеют техническую обоснованность.

19. О введении временных или разовых норм труда работодатель извещает трудовой коллектив до начала выполнения работ.

## VI. Организация разработки и пересмотра нормативных материалов по нормированию труда

20. Разработка нормативных материалов по нормированию труда в Колледже основана на инициативе работодателя или представительного органа работников (далее – ПОР).

21. Основным видом нормативных материалов по нормированию труда в Колледже являются технически обоснованные нормы труда.

22. Выявление и учёт всех факторов, влияющих на величину затрат труда, осуществляется в процессе разработки норм и нормативных материалов для нормирования труда.

23. Учёт факторов проводится в следующей последовательности:

- а) выявляются факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, обусловленных конкретным видом экономической деятельности;
- б) определяются возможные значения факторов при выполнении данной работы;
- в) определяются ограничения, предъявляющие определённые требования к трудовому процессу, в результате чего устанавливаются его допустимые варианты;
- г) выбираются сочетания факторов, при которых достигаются эффективные результаты работы в наиболее благоприятных условиях для их исполнителей (проектирование рационального трудового процесса).

Указанные процедуры проводятся на этапе предварительного изучения организационно-технических и других условий выполнения работ. Часть факторов, зависящих от исполнителей работ, учитывается на этапе выбора персонала для наблюдения при аналитически-исследовательском методе установления норм и нормативов.

24. Разработка обоснованных нормативных материалов осуществляется одним из способов аналитического метода: аналитически-исследовательским или аналитически-расчётным:

1) При аналитически-исследовательском способе нормирования необходимые затраты рабочего времени по каждому элементу нормируемой операции определяют на основе анализа данных, полученных в результате непосредственного наблюдения за выполнением этой операции на рабочем месте, на котором организация труда соответствует принятым условиям.

2) При аналитически-расчётном способе затраты труда на нормируемую работу определяют по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные ранее на основе исследований, или расчётом, исходя из принятых режимов оптимальной работы технологического оборудования.

25. При разработке нормативных материалов по нормированию труда Колледж придерживается следующих требований:

а) нормативные материалы по нормированию труда разрабатываются на основе методических рекомендаций, утверждённых для вида экономической деятельности;

б) применяются нормативные материалы по нормированию труда, являющиеся обоснованными исходя из их периода освоения;

в) апробация нормативных материалов проводится в течение не менее 14 календарных дней;

г) при формировании результатов по нормированию труда учитывается мнение ПОР.

Нормы труда, разработанные с учётом указанных требований на внутриучрежденческом уровне, являются местными и утверждаются работодателем.

26. В Колледже в целях обеспечения организационно-методического единства по организации разработки, пересмотра и совершенствования нормативных материалов для нормирования труда, повышения их обоснованности и качества установлен следующий порядок выполнения работ.

1) Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

2) В тех случаях, когда организационно-технические условия Колледжа позволяют устанавливать нормы более прогрессивные, чем соответствующие межотраслевые или отраслевые, либо при отсутствии их, разрабатываются внутриучрежденные нормы труда.

3) Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа работодателя с учётом мнения ПОР.

4) Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца. Об установлении временных и разовых норм работники извещаются до начала выполнения работ.

Извещение работников производится в письменном виде под подпись.

5) Не реже чем раз в два года комиссией по охране и нормированию труда проводится проверка и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда в Колледже. Устаревшие и ошибочно установленные нормы подлежат пересмотру. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемых работодателем.

6) Пересмотр норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения. Пересмотр осуществляется через каждые 5 лет с момента утверждения.

## VII. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда

27. Нормативы имеют унифицированный характер и отражают обобщённые организационно-технические условия Колледжа и наиболее рациональные приёмы и методы выполнения работ.

28. Нормативные материалы разрабатываются работодателем.

1) Работодатель разработанные нормативные материалы направляет в ПОР для учёта мнения работников;

2) ПОР при несогласии с позицией работодателя должен предоставить письменный протест с обоснованием своей позиции, при этом работодатель имеет право утвердить нормативные материалы без положительной оценки представительного органа работников;

3) В случае отрицательной оценки нормативных материалов по нормированию труда, которые утверждены работодателем, представительный орган работников имеет основания для подачи жалобы и рассмотрения его в судебном порядке, если данный метод защиты прав предусмотрен законодательством РФ.

29. Работодатель и представительный орган работников должны:

1) Разъяснить работникам основания замены или пересмотра норм труда и условия, при которых они должны применяться.

2) Постоянно поддерживать и развивать инициативу работников по пересмотру действующих и внедрению новых, более прогрессивных норм труда.

30. Оценка уровня действующих нормативов по труду проводится путём анализа норм, рассчитанных по этим нормативам, с проведением выборочных исследований и изучения динамики выполнения показателей норм выработки.

31. При осуществлении проверки нормативных материалов по нормированию труда в Колледже выполняются следующие работы:

1) Анализ выполнения норм труда (выработки) установленных в Колледже (проводится ежегодно), при перевыполнении или невыполнении норм труда на 15% и более организуется проверка показателей нормативов и норм труда.

2) Издание регламента о проведении проверки нормативных материалов с указанием периода.

3) Назначение лица, ответственного за процесс проверки нормативных материалов по нормированию труда на уровне Колледжа.

4) Организация рабочей группы с привлечением ПОР.

5) Проведение выборочных исследований, обработки результатов.

6) Проведение расчёта норм и нормативов по выборочным исследованиям.

7) Внесение изменений и корректировок по результатам расчёта.

8) Утверждение нормативных материалов с изменениями и извещение работников согласно законодательству Российской Федерации.

## VIII. Порядок внедрения нормативных материалов по нормированию труда в Колледже.

32. Утверждённые в установленном порядке нормативные материалы для нормирования труда внедряются на рабочие места Колледжа в соответствии с их областью применения и сферой действия на основании приказа работодателя с учётом мнения ПОР.

33. В Колледже для обеспечения эффективного внедрения и освоения нормативных материалов проводятся следующие мероприятия:

1) Проверка организационно-технической подготовленности рабочих мест к работе по новым нормам (насколько организационно-технические условия выполнения работ соответствуют условиям, предусмотренным новыми нормативными материалами).

2) Разработка и реализация организационно-технических мероприятий по устранению выявленных недостатков в организации труда, а также по улучшению условий труда;

3) Ознакомление с новыми нормами времени всех работающих, которые будут работать по ним, в сроки согласно законодательства Российской Федерации.

34. Ознакомление с новыми нормами проводится в формах массовой разъяснительной работы (на общем собрании трудового коллектива, собраниях ПОР) и индивидуального инструктажа работников. В необходимых случаях проводится обучение работе в новых организационно-технических условиях за счет работодателя.

35. Если при проведении указанной подготовительной работы выяснится, что в Колледже существующие организационно-технические условия более совершенны, чем условия, предусмотренные в новых нормах или нормативах, и действующие внутриучрежденные нормы на соответствующие работы более прогрессивны, чем новые нормы, то новые нормы или нормативы не внедряются.

36. Если фактические организационно-технические условия Колледжа совпадают с условиями, предусмотренными в новых нормах или нормативах, они вводятся без каких-либо изменений.

37. На работы, не охваченные новыми нормативными материалами, устанавливаются внутриучрежденные обоснованные нормы времени, рассчитанные методами нормирования труда.

Приложение 1 к Положению о системе нормирования труда БПОУ «Омский АТК»

Нормированные значения (нормы и нормативы) труда отдельных категорий работников Колледжа

Наименование должности	Нормированные значения		Регламентирующие документы
	Нормы труда (времени, выработки, обслуживания)	Нормативы (по труду, времени, численности)	
Преподаватель		720 часов учебной (преподавательской) работы в год за ставку заработной платы не более 25 человек в подгруппе	Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (п.29)
Педагог дополнительного образования		18 часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы	Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
Мастер производственного обучения (учебно-производственные мастерские)		Не более 25 человек в подгруппе	Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (п.29)
Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Водитель автомобиля кат. В»)		56/54 часов на одного человека	Приказ Минпросвещения России от 08.11.2021 № 808 «Об утверждении примерных программ профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий» (прил.2)
Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Водитель автомобиля кат. С»)		72/70 часа на одного человека	Приказ Минпросвещения России от 08.11.2021 № 808 «Об утверждении примерных программ профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий» (прил.3)

## **Приложение № 4 Порядок определения учебной нагрузки преподавателей и педагогов дополнительного образования**

(Составлен на основе приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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», Областного отраслевого соглашения о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2019-2021 годы от 21.12.2018 г.)

1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки преподавателей бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский автотранспортный колледж» (далее - Колледж), оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

2. При определении учебной нагрузки преподавателей, педагогов дополнительного образования Колледжа устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным рабочим учебным планом (для учебной группы), индивидуальным учебным планом (для отдельных обучающихся), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3. Объем учебной нагрузки преподавателей, педагогов дополнительного образования, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается распорядительным актом директора Колледжа по согласованию с ПОР.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

- а) количество часов по учебному плану образовательной программы;
- б) количество обучающихся, учебных групп (подгрупп) обучающихся;
- в) сохранение преемственности учебных групп и объема учебной нагрузки;
- г) стабильность недельного объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;
- д) обеспеченность Колледжа педагогическими кадрами.

В приказе для каждого работника устанавливается учебная нагрузка по каждому учебному курсу, предмету, дисциплине (модулю), учебной и производственной практике (практическому обучению), включая все виды учебной деятельности, а также по итоговой аттестации.

4. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю, педагогу дополнительного образования, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом работником с Колледжем.

5. Работодатель поручает преподавателю, педагогу дополнительного образования работу сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы с его письменного согласия. Такая работа для преподавателя, педагога дополнительного образования считается дополнительной работой по той же должности (профессии), осуществляемой путем увеличения объема работ (статья 60.2 ТК РФ).

В письменном (дополнительном) соглашении указывается объем учебной нагрузки сверх нормы часов. Возникающие при этом квалификационные требования и должностные обязанности работника идентичны требованиям и обязанностям, определенным в трудовом договоре. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, составляет учебный год.

Преподаватель, педагог дополнительного образования выполняет учебную (преподавательскую) работу сверх нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в течение установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – 36 часов в неделю.

Работодатель не может установить преподавателю объем учебной (преподавательской) работы более 1440 часов в учебном году.

6. Объем учебной нагрузки, установленный в трудовом договоре на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогов дополнительного образования в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

7. Объем учебной нагрузки преподавателей, установленный в трудовом договоре в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

8. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1 и 7 настоящего Порядка.

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

10. Преподавателям определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

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

12. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 14 настоящего Порядка.

13. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

14. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

15. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

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

17. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 14 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с

ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

18. Определение учебной нагрузки преподавателей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с настоящим Порядком и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

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

20. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе директору, заместителями директора, другими работниками Колледжа наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с настоящим Порядком.

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

## Приложение № 5 Соглашение по охране труда

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков	Источники финансирования *	Сроки проведения мероприятий	Ответственные исполнители
1) Осмотр общего технического состояния зданий, учебных помещений (кабинеты, лаборатории, спортивные залы, иные места занятий) с составлением акта к проверке готовности к началу учебного года	—	С 1 июля по 1 августа	Заместитель директора (по АХР)
2) Обучение и проверка знаний по охране труда: в учебном центре – работники, подлежащие обучению и проверке знаний по охране труда, члены ПОР; на рабочих местах – остальные работники	БС СПДД	По графику в течение года	Специалист по охране труда Ответственные за охрану труда в структурных подразделениях
3) Проведение внеплановой специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	СПДД	По мере необходимости	Специалист по охране труда
4) Начисление компенсаций работникам колледжа за работу во вредных условиях труда по результатам СОУТ	БС СПДД	2 раза в месяц в течение года	Главный бухгалтер
5) Организация мероприятий по устранению вредных условий труда по результатам специальной оценки рабочих мест	БС СПДД	С 20 июня до устранения вредных и опасных условий труда	Заместитель директора (по АХР)
6) Предоставление работникам, условия труда по результатам специальной оценки условий труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени или опасным условиям труда, гарантий и компенсаций, связанные с переходом на безопасное рабочее место, либо обеспечение профессиональной переподготовку в случае ликвидации рабочего места	БС СПДД	По мере готовности безопасных рабочих мест, либо заключения договоров на профессиональную переподготовку	Заместители директора
7) Разработка, редакция, издание журналов, инструкций по охране труда	БС СПДД	В течение года по мере необходимости	Специалист по охране труда. Ответственные за охрану труда в структурных подразделениях
8) Обеспечение подразделений аптечками первой медицинской помощи	БС	По мере необходимости	Заместитель директора (по АХР); специалист по охране труда
9) Предварительные медицинские осмотры лиц, устраивающихся на работу в Колледж, в соответствии с Приказом РФ от 28.01.2021 №29н	БС	При приеме на работу	Руководитель организационно-кадрового отдела.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков	Источники финансирования *	Сроки проведения мероприятий	Ответственные исполнители
			Специалист по охране труда
10) Периодические медицинские осмотры работников Колледжа в соответствии с Приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 №29н	БС СПДД	По утвержденному годовому графику	Специалист по охране труда
11) Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами выдачи	БС СПДД	По необходимости в счет пополнения нормы выдачи, по мере износа, при приеме на работу	Заместитель директора (по АХР) Специалист по охране труда. Ответственные за охрану труда в структурных подразделениях
12) Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами выдачи	БС СПДД	По необходимости в счет пополнения нормы выдачи	Заместитель директора (по АХР). Специалист по охране труда
13) Обращение в Омское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации за возмещением части расходов на мероприятия по охране труда в рамках порядка финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	—	С 1 апреля по 1 августа	Специалист по охране труда. Главный бухгалтер
14) Проведение ремонтных работ по улучшению условий труда и снижению уровней профессиональных рисков: ремонт системы отопления и водоснабжения; ремонт умывальных комнат, санузлов; установка дополнительных приборов освещения (0)	БС СПДД		Заместитель директора (по АХР). Главный бухгалтер

\*-БС – средства бюджета Омской области, СПДД – средства от приносящей доход деятельности Колледжа

**Приложение № 6 Перечень должностей (профессий) работников, подлежащих обучению и проверке знаний по охране труда**

Должность (профессия) / Программа	Периодичность
Программа А: «Обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда»;	
Программа Б: «Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков»	
Директор	Раз в три года
Заместители директора	Раз в три года
Главный бухгалтер	Раз в три года
Руководители структурных подразделений	Раз в три года
Служащие (кроме перечисленных в других программах)	Раз в три года
Педагогические работники - Руководитель физического воспитания	Раз в три года
Программа В: "Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности"	
Рабочие – слесарь – сантехник	Раз в год
Рабочие – электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Раз в год
<b>Работы на высоте</b>	
Служащие - Главный энергетик	Раз в три года
Рабочие - Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Раз в три года
<b>Электробезопасность</b>	
Служащие - Главный энергетик	Раз в год
Служащие – Специалист по охране труда	Раз в три года
Рабочие - Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Раз в год
<b>Промбезопасность. Тепловые установки</b>	
Служащие - Главный энергетик	Раз в год
Рабочие - Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Раз в год

## Приложение № 7 План подготовки и проведения специальной оценки условий труда (СОУТ)

Наименование мероприятия	Срок проведения
1) Выбор аккредитованной организации, заключение договора	
2) Утверждение приказом состава комиссии по проведению СОУТ, графика проведения специальной оценки условий труда, перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда	10 дней
3) Проверка документов, которые понадобятся экспертам для всесторонней оценки условий труда: фотографии рабочего времени, графики работы, технологические карты, должностные инструкции, эксплуатационные паспорта на оборудование, график регламентированных перерывов при работе с ПЭВМ, результаты измерений в рамках производственного контроля, сертификаты на средства индивидуальной защиты, личные карточки выдачи средств индивидуальной защиты и т.д.	10 дней
4) Взаимодействие с экспертами СОУТ, предоставление документов, характеризующих производственный процесс. Необходимо обеспечить участие работника при оценке его рабочего места. Например, 1) при измерении времени нахождения за компьютером работник сам заполняет фотографию рабочего дня и подписывает ее; 2) при измерении времени сварки сварщик сам сделает замеры рабочего времени, связанного с непосредственным процессом сварки, а также времени на подготовительно-заключительные и другие работы.	Постоянно
5) Ознакомление комиссии и работодателя с отчетом о проведении СОУТ, подписание комиссией. Утверждение отчета работодателем.	В день утверждения отчета
6) Назначение льгот и компенсаций.	30 дней после утверждения отчета
7) Ознакомление работников с результатами СОУТ в картах СОУТ, в ознакомительных листах к заключению эксперта. Внесение информации о классе условий труда, льготах и компенсаций в трудовые договоры.	30 дней после утверждения отчета
8) Подача декларации на рабочие места с 1,2 классом и на те рабочие места, где вредные условия труда не идентифицировались	30 дней после утверждения отчета
9) Размещение сводной ведомости СОУТ на сайте Колледжа.	30 дней после утверждения отчета
10) При необходимости – отмена льгот и гарантий предыдущей аттестации рабочих мест влечет за собой изменение существенных условий трудового договора. Льготы и гарантии должны быть отменены не ранее 2 месяцев после утверждения отчета о специальной оценке и ознакомления с ним работника.	2 месяца

**Приложение № 8 Перечень работ с вредными условиями труда, при работе на которых работникам устанавливаются доплаты**

Должность	Класс условий труда	Вредный фактор
АХЧ. Водитель транспортно-уборочной машины	3.1	Напряженность трудового процесса
Гараж. Заведующий структурным подразделением (гаражом)	3.1	Световая среда
Гараж. Водитель автомобиля	3.1	Тяжесть труда Напряженность труда
Гараж. Диспетчер	3.1	Световая среда Неионизирующее излучение
Гараж. Контролер технического состояния автотранспортных средств	3.1	Световая среда
Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Водитель автомобиля»)	3.1	Световая среда Тяжесть труда
Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Сварочные работы»)	3.1	Химический (Озон Марганец в сварочных аэрозолях Триоксид хрома) Световая среда
Многофункциональный центр прикладных квалификаций. Руководитель центра	3.1	Световая среда
Многофункциональный центр прикладных квалификаций. Специалист по маркетингу.	3.1	Световая среда
Организационно-кадровый отдел. Руководитель отдела	3.1	Световая среда
Организационно-кадровый отдел. Юрисконсульт	3.1	Световая среда
Организационно-кадровый отдел. Заведующий канцелярией	3.1	Световая среда
Отделение очной формы обучения №2,3. Заведующий отделением	3.1	Световая среда
Отделение заочной формы обучения. Методист	3.1	Световая среда
Отдел организации практик и производства. Методист	3.1	Световая среда
Учебная часть. Заведующий учебной частью.	3.1	Световая среда
Учебная часть. Диспетчер образовательного учреждения	3.1	Световая среда

**Приложение № 9 Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование (группы) должностей (профессий)	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих и обезвреживающих средств (пункт типовых норм, утв. приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 №1122н)	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Директор Заместитель директора Главный бухгалтер Руководители структурных подразделений Педагогические работники (кроме перечисленных в других пунктах) Служащие (кроме перечисленных в других пунктах) Рабочие (кроме перечисленных в других пунктах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.7)	200 г.* или 250 мл** Работник пользуется смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях.
2.	Рабочие - Водитель автомобиля, Водитель транспортно-уборочной машины	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями. Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.8) 2. Очищающие кремы, гели, пасты (п.9)	300 г.* или 500 мл** 200 мл
3.	Педагогические работники – Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Сварочные работы»)	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями. Сварочные работы, производственная пыль.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.8) 2. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (п.4)	300 г.* или 500 мл** 100 мл
4.	Педагогические работники - Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Водитель автомобиля»)	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями. Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.8) 2. Очищающие кремы, гели и пасты (п.9)	300 г.* или 500 мл** 200 мл
5.	Педагогические работники - Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Токарные и фрезерные работы»)	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.8)	300 г.* или 500 мл**
6.	Педагогические работники - Мастер производственного обучения (по видам	Работы, связанные с трудносмываемыми	1. Мыло туалетное или жидкие моющие	300 г.* или 500 мл**

№ п/п	Наименование (группы) должностей (профессий)	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих и обезвреживающих средств (пункт типовых норм, утв. приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 №1122н)	Норма выдачи на одного работника в месяц
	деятельности «Слесарные работы, «Демонтажно-монтажные работы»)	устойчивыми загрязнениями.	средства в дозирующих устройствах (п.8)	
7.	Педагогические работники – Преподаватели (по виду практической деятельности «Техническое обслуживание и ремонт автомобилей») Служащие – Инженер, контролер технического состояния АМТС, технический эксперт	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями. Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.8)	300 г.* или 500 мл**
8.	Рабочие - Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Синтетические моющие средства. Хлорсодержащие вещества.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.7) 2. Средство гидрофобного действия (п.2)	200 г.* или 250 мл** 100мл
9.	Рабочие - Столяр	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями. Древесная пыль, клей столярный	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.8)	300 г.* или 500 мл**
10.	Рабочие - Слесарь-сантехник	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями. Производственная пыль.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.8)	300 г.* или 500 мл**
11.	Рабочие - Штукатур	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями. Производственная пыль.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.8)	300 г.* или 500 мл**
12.	Рабочие - Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями. Производственная пыль.	1. Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (п.8)	300 г.* или 500 мл**

\* - Мыло туалетное;

\*\* - Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах.

**Приложение № 10 Список должностей (профессий) работников, подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра**

Должность (профессия)	Вредный производственный фактор, или виды работ (приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 №29н)	Номер пункта по приказу
Преподаватели Служащие	Освещенность рабочей поверхности	Приложение, п.4.9
	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Приложение, п.25
Преподаватели Служащие	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Приложение, п.25
Служащие и рабочие в общезитии	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	Приложение, п.26
Штукатур	Углеводороды ароматические Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Приложение, п. 1.37 Приложение, п.25
Столяр	Пыль древесная Локальная вибрация Общая вибрация Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Приложение №1, п. 2.7 Приложение, п. 4.3.1 Приложение, п. 4.3.2 Приложение, п. 25
Водитель автомобиля Водитель транспортно- уборочной машины	Управление наземными транспортными средствами Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Приложение, п.18.1 Приложение, п. 25
Мастер производствен ного обучения	Азотсодержащие неорганические соединения Углеводороды алифатические предельные, непредельные, циклические Углерода оксид (СО) Локальная вибрация Общая вибрация (транспортная, транспортно-технологическая, технологическая) Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Управление наземными транспортными средствами	Приложение, п. 1.1 Приложение, п. 1.36 Приложение, п. 1.39 Приложение, п. 4.3.1 Приложение, п. 4.3.2 Приложение, п. 25 Приложение, п. 18.1

**Приложение № 11 Перечень должностей (профессий) работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ)**

Наименование профессии (должности) или вид выполняемых работ	Наименование средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (в штуках, парах, комплектах)	Основание
Водитель автомобиля Водитель транспортно-уборочной машины	При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом:		Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.11)
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	
	При управлении автобусом, легковым автомобилем:		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар на год	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	
	Для автомобилей всех видов:		
Жилет сигнальный 2 класс защиты	1шт. на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20 апреля 2006 г. (п.605)	
Заведующий библиотекой, ведущий библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.30)
Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.19)
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.23)
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на год	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	
	На наружных работах зимой дополнительно:		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1шт. на 2 года	
	Валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5года	
Головной убор утепленный	1шт на 2 года		

Наименование профессии (должности) или вид выполняемых работ	Наименование средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (в штуках, парах, комплектах)	Основание
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на год	
Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.31)
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	
Заведующий архивом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.7)
	Перчатки с точечным покрытием	3 пары на год	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
Кастелянша	Халат и брюки от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.48)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.135)
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год	
	Очки защитные	До износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.148)
	Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском	1 пара на год	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на год	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год	
	Очки защитные	До износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	
Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной

Наименование профессии (должности) или вид выполняемых работ	Наименование средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (в штуках, парах, комплектах)	Основание
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2шт. на год	защиты РФ от (п.162)
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на год	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары на год	
	Очки защитные	до износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.163)
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на год	
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.171)
	Перчатки с полимерным покрытием	пар на год	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги:		Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н (п.189)
	Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги:		
	Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1шт на 2 года	
	Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1шт на 2 года	
	Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1шт на 2 года	
	Белье нательное х/б или бельё нательное термостойкое	2 комплекта на год	
	Фуфайка-свитер из термостойких материалов	1шт на 2 года	
	Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслбензостойкой подошве	1 пара на год	

Наименование профессии (должности) или вид выполняемых работ	Наименование средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (в штуках, парах, комплектах)	Основание
	Перчатки трикотажные термостойкие	4 пары на год	
	Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
	Перчатки диэлектрические	Дежурные	
	Щиток защитный термостойкий	До износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
	При работе на высоте дополнительно:		
	Страховочная привязь	До износа	
	Каска защитная от термических рисков	1шт на 2 года	
Штукатур	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.07.2007г. №477 (п.87, Примечание 7)
	Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки резиновые на трикотажной основе	12 пар на год 12 пар на год 4 пары на год	
	Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги резиновые с жестким подноском	1 пара на год	
	Плащ непромокаемый	1 шт. на год	
	Жилет сигнальный	1 шт. на год	
	Очки защитные	До износа	
	Согласно примечаниям:		
	СИЗОД	Дежурные	
	Инженер (Мастерская 55/23)	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
	Перчатки х/б или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар на год	
Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Водитель автомобиля»)	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009г. №357н, (приложение №1, п.2)

Наименование профессии (должности) или вид выполняемых работ	Наименование средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (в штуках, парах, комплектах)	Основание
	Перчатки х/б или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20 апреля 2006 г. № 297 (п.605)
	Для автомобилей всех видов: Жилет сигнальный 2 класс защиты	1шт. на год	
Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Сварочные работы»)	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.17)
	Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары на год	
	Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	6 пар на год До износа	
	Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар на год	
	Боты или галоши диэлектрические, или коврик диэлектрический	Дежурные	
	Перчатки диэлектрические	Дежурные	
	Щиток защитный термостойкий со светофильтром	До износа	
	Очки защитные	До износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	
Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Демонтажно-монтажные работы»)	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009г. №357н (приложение №1, п.27)
	Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском	1 пара на год	
	Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар на год	
	Очки защитные	До износа	
	Вкладыши противозумные	До износа	
Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Токарные и фрезерные работы»)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2010г. №1104н (п.713)
	Ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на год	
	Очки защитные	До износа	
	Каска защитная	До износа	
	Подшлемник под каску	До износа	

Наименование профессии (должности) или вид выполняемых работ	Наименование средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (в штуках, парах, комплектах)	Основание
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания противоаэрозольные	До износа	
Мастер производственного обучения (по виду деятельности «Слесарные работы»)	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от № 997н (п.152)
	Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 пар на год	
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
Технический эксперт	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009г. №357н (приложение №1, п.12)
	Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском	1 пара на год	
	Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	с 12 пар на год	
	Каска защитная	1 шт на 3года	
	Подшлемник под каску	1 шт. на год	
	Очки защитные	До износа	
	Наушники противошумные или вкладыши противошумные	До износа	
	Жилет сигнальный 2 класс защиты	1 шт. на год	
	Зимой дополнительно:		
	Костюм на утепляющей прокладке	1шт. на год	
Контролер технического состояния АТМС	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009г. №357н (приложение №1, п.12)
	Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском	1 пара на год	
	Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	с 12 пар на год	
	Каска защитная	1 шт. на 3года	
	Подшлемник под каску	1 шт. на год	

Наименование профессии (должности) или вид выполняемых работ	Наименование средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (в штуках, парах, комплектах)	Основание
	Очки защитные	До износа	
	Наушники противошумные или вкладыши противошумные	До износа	
	Жилет сигнальный 2 класс защиты	1 шт. на год	
	Зимой дополнительно:		
	Костюм на утепляющей прокладке	1шт. на год	

## Приложение № 12 График установки светодиодных приборов освещения

№ помещения	Количество дополнительных светильников	Тип светильника	№ помещения	Количество дополнительных светильников	Тип светильника
<b>Первая очередь – до 30.12.2023 г.</b>					
114	6	LED 36W	315	3	LED 36W
117	6	LED 36W	452	3	LED 36W
417	1	LED 90W	414	12	LED 36W
510	1 16	LED 90W LED 36W	430	12	LED 36W
604	6	LED 36W	433	12	LED 36W
<b>Вторая очередь – до 30.12.2024 г.</b>					
405	15	LED 36W	420	3	LED 36W
406	12	LED 36W	421	4	LED 36W
211a	3	LED 90W	424	4	LED 36W
211б	2	LED 90W	425	3	LED 36W
301	12	LED 36W	426	3	LED 36W
422	3	LED 36W	434	3	LED 36W
453	3	LED 36W	432	6	LED 36W
454	3	LED 36W	435	3	LED 36W
429	3	LED 36W	436	3	LED 36W
527	6	LED 36W	455	3	LED 36W

**Приложение № 13 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ПОР**

Правила внутреннего трудового распорядка.

Положение комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положение об аттестации и график аттестации работников.

Положение о мерах материальной поддержки работников.

График сменности.

График отпусков.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.