

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:  
Директор образовательного  
учреждения  
  
В.Н. Молоков  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.

От работников:  
Представитель работников  
организации образовательного  
учреждения

  
(подпись, Ф.И.О.) С.А. Рыков  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

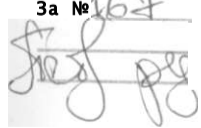

**Федеральное казенное образовательное учреждение начального  
профессионального образования ФСИН России  
Профессиональное училище №203**

на 2013-2016 год(ы)

**К**

v

Управление труда и социальной защиты  
населения администрации  
Кочубеевского муниципального района  
Ставропольского края  
коллективный договор зарегистрирован  
в уведомительном порядке

За № 167  
  
Ё Ж Ж .  


Принят на общем  
собрании работников  
1 декабря 2012 г.  
Протокол № 2

<b>СОДЕРЖАНИЕ:</b>		<b>СТР.</b>
I. Общие положения.		2
II. Трудовой договор.		3
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.		4
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.		5
V. Рабочее время и время отдыха.		5
VI. Оплата и нормирование труда.		7
VII. Гарантии и компенсации.		8
VIII. Охрана труда и здоровья.		9
IX. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.		10
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	-	13
ПРИЛОЖЕНИЕ 2		1В
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА		23
ПРИЛОЖЕНИЕ 3		25
ПРИЛОЖЕНИЕ 4		26
у ПРИЛОЖЕНИЕ 5		27
ПРИЛОЖЕНИЕ 6		28
ПРИЛОЖЕНИЕ 7		29
ПРИЛОЖЕНИЕ 8		30
ПРИЛОЖЕНИЕ 9		31

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном казенном образовательном учреждении начального профессионального образования федеральной службы исполнения наказаний России Профессиональное училище № 203 (далее - ФКОУ НПО Профессиональное училище № 203).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - Рыкова Сергея Алексеевича (далее - представитель работников).

- работодатель в лице его представителя - директора Молокова Владимира Николаевича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представитель работников образовательного учреждения обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и является действующим сроком на три года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя работников (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления

им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5) положение о премировании работников;

6) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения (по согласованию);
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
2. другие формы.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме-(ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) работников. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным. Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается согласно тарификации и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителя работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. (Приложение №\_2)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по

профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего

времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. (Приложение № 2)

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих



случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 2 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- работающим инвалидам - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 дней (и другие случаи).
- дополнительные за ненормированный рабочий день отпуска в количестве 12 календарных дней: главному бухгалтеру, специалисту отдела кадров, секретарю учебной части, кассиру (приложение № 4)

5.12. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в уголовно-исполнительной системе на основании приказа ФСИН России от 26 декабря 2005 года № 928 « О дополнительных отпусках рабочих и служащих учреждений и органов уголовно-исполнительной системы»:

- От 5 до 10 лет - 3 календарных дня;
- От 10 до 15 лет - 5 календарных дней;
- • От 15 до 20 лет - 10 календарных дней;
- Свыше 20 лет - 15 календарных дней.

5.13. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также утверждаемые график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1)

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании приказа ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы».

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады мастеров производственного обучения, преподавателей, старшего мастера, заведующего филиалом, учебно-вспомогательного персонала, работников из числа рабочих и служащих устанавливаются в соответствии с приложением №1 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы» с учетом дополнений и изменений.

6.3. Оплата труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера производится на основании приложения №2 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы» с учетом дополнений и изменений.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днем выплаты заработной платы являются 4 и 20 число каждого месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение №2) и включает в себя:

-оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с приказом ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы» с увеличением на 25% специалистам, работающим в сельской местности, вступивших в трудовые отношения до 01.01.2005г. (п.7 приложения №3 приказа ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624) с учетом дополнений и изменений;

- выплат стимулирующего характера : за непрерывную работу ( выслугу лет) ежемесячная надбавка выплачивается к тарифной ставке (должностному окладу) по занимаемой должности (приказ ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, приложение №4,р.2, п.14) с учетом дополнений и изменений. Работникам, получающим повышенные тарифные ставки (должностные оклады), надбавка за непрерывную работу исчисляется из повышенных тарифных ставок (окладов); за сложность, напряженность, высокие достижения труда и специальный режим работы выплачивается к тарифной ставке (должностному окладу) по занимаемой должности (приказ ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, приложение №4,р.2, п.4) предельными размерами не ограничивается. Работникам, получающим повышенные тарифные ставки (должностные оклады), надбавка исчисляется из повышенных тарифных ставок (окладов). Фонд на эти цели формируется в размере 6 должностных повышенных окладов.

- выплат компенсационного характера: за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной (должностных окладов) производится:

- при увеличения (индексации) окладов (или) размеров ставок заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

-присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада), в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в училище), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, на основании которых выплачивается заработная плата педагогическому персоналу.

6.8. Наполняемость групп теоретического и производственного обучения, устанавливается Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Повышение количества обучающихся в группе компенсируется преподавателю (мастеру производственного обучения) установлением доплаты в размере до 100% должностного оклада с учетом повышения.

соответствии с федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда в количестве 4 человек, в состав которой должны входить работники учреждения.

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12. Осуществлять совместно с работниками учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 5).

8.15. Оборудовать комнату для отдыха работников училища.

8.16. Оборудовать уголок охраны труда.

## **IX. Контроль над выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.4. Рассматривают в течение года все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

#### ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения
- 2.1. Положение о премировании работников учреждения.
3. Перечень профессий с ненормированным рабочим днем.
4. Перечень профессий, требующих льготного пенсионного обеспечения
5. Список профессий и работ, требующих периодических медицинских осмотров работников
6. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
7. Нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты
8. Соглашение по охране труда между администрацией и работниками училища
9. Перечень профессий и работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, требующие периодического обучения и проверки знаний требований охраны труда.

**«Согласовано»:**  
**Представитель работников ФКОУ НПО**  
**Профессиональное училище №203**

 С.А. Рыков



**Приложение №1**

**Директор ФКОУ НПО**  
**Профессиональное училище №203**

 В.Н. Молоков

## **ПРАВИЛА**

### **внутреннего трудового распорядка для работников ФКОУ НПО Профессиональное училище № 203.**

#### 1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Уставом ФКОУ НПО Профессиональное училище №203 (далее - училище), является федеральным казенным образовательным учреждением начального профессионального образования, реализующим программы начального профессионального образования и профессиональной подготовки осужденных, находящихся в учреждениях, исполняющих уголовные наказания.

1.2. Настоящие Правила распространяются на всех сотрудников училища и призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию оптимальных условий труда и надлежащего качества работы.

1.3. Вопросы применения настоящих Правил решаются администрацией училища на основании Устава, законов РФ в области труда, образования, исполнения наказаний и согласуются с трудовым коллективом.

#### 2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы:

- датами выдачи заработной платы являются 4 и 20 числа каждого месяца
- местом получения заработной платы является: касса училища; на лицевые счета через отделения Сбербанка;
- выплата производится непосредственно работнику;
- отпускные выдаются за три дня до начала отпуска.

#### 3. Основные права и обязанности администрации училища.

##### 3.1. Администрация имеет право на:

- управление училищем и персоналом, принятие решений в пределах предоставленных ей полномочий;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии со ст.56 Закона РФ «Об образовании»; статьями ТК РФ.
- осуществление образовательной, хозяйственной и финансовой деятельности, подборе и расстановке кадров, регламентированное статьями 32,39,41,43,47 Закона РФ «Об образовании»;
- поощрение работников, применение к ним дисциплинарных мер.

##### 3.2. Администрация обязана:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, условия трудовых договоров, обеспечивать работникам производственные и социальные условия, соответствующие правилам и нормам по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников училища;
- а) выплачивать работникам заработную плату за выполнение ими функциональных

обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и на основании приказа ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы», в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и решениями аттестационной комиссии; по первому требованию предоставлять работнику расчеты его заработной платы; оказывать при наличии финансовых средств материальную помощь;

- определять виды и размеры надбавок и других выплат стимулирующего и компенсационного характера в пределах ежегодно утверждаемых в установленном порядке объемов средств на оплату труда, а также штатное расписание;
- осуществлять социальное, медицинское, пенсионное и иные виды обязательного страхования работников;
- способствовать созданию в коллективе атмосферы сотрудничества, доброжелательности и творчества;
- осуществлять свою деятельность совместно с администрацией ФКУ ИК-1, ФКУ ИК-2, ФКУ ИК-5, ФКУ ИК-11 и с другими учреждениями уголовно-исполнительной системы, где будут открыты филиалы;
- своевременно предоставлять все необходимые сведения в соответствующие органы образования и исполнения наказаний;
- требовать от работников училища соблюдения ими трудовой дисциплины, выполнения должностных обязанностей, правил внутреннего распорядка.

#### 4. Основные права и обязанности работников училища.

##### 4.1. Инженерно-педагогический работник и обслуживающий персонал имеют право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и санитарно-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера;
- на отдых, который гарантируется установленной законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединения в профессиональные союзы, участие в методическом объединении преподавателей и других организациях, представляющих интересы или влекущие профессиональный рост;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав; на пособия по социальному страхованию, пенсионное обеспечение по возрасту;
- индивидуальные и коллективные споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

##### 4.2. Инженерно-педагогический работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы и сообщать сведения личного характера, предусмотренные законами;
- соблюдать трудовую дисциплину, добросовестно выполнять трудовые функции;
- своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения администрации училища, а расторгая трудовой договор по собственной инициативе- предупредить администрацию об этом за две недели письменно;
- использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их функциональные обязанности;

- способствовать повышению авторитета своего учебного заведения, уважать честь и достоинство своих коллег, учащихся и сотрудников ИК;
- принимать активные меры по предотвращению и устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса, о всех случаях сообщать администрации училища;
- строго соблюдать расписание учебных занятий и установленную продолжительность учебного урока;
- нести ответственность за состояние техники безопасности и охраны труда, жизни и здоровья учащихся на уроках, воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу, нести материальную ответственность в установленном законом порядке;
- систематически и объективно оценивать знания учащихся, их производственные навыки на основании государственных критериев профессионального образовательного стандарта;
- обеспечивать достижение учащимися обязательного базового уровня знаний, в рамках образовательных стандартов, поддерживать надлежащую дисциплину в закрепленной группе;
- составлять, вести учетную, планирующую и текущую документацию по утвержденным формам.

#### 5. Рабочее время и время отдыха.

##### 5.1. Продолжительность ежедневной работы:

- 8 часов у административно-хозяйственного персонала;
- 7 часов 20 минут у педагогических работников (мастеров производственного обучения, преподавателей);
- время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи, определяется ежегодно приказом директора училища. Явка на работу должна осуществляться за 15 минут до начала занятий.

5.2. Любое отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные законодательством.

О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить администрации училища в течение 24 часов.

5.3. Запрещается отвлекать работников училища от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией с учетом необходимости обеспечения нормального функционирования училища.

#### 6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. Поощрения объявляются приказом директора училища, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку поощренного.

#### 7. Трудовая дисциплина.

7.1. Все работники училища обязаны подчиняться администрации училища, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники училища, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину.

##### 7.3. Запрещается:

- применять антипедагогические меры воздействия на учащихся, в том числе, обращение в

оскорбительной форме, грубым тоном;

- нарушать режимные требования, установленные в ИК, препятствовать их персоналу в осуществлении функций по соблюдению осужденными правил внутреннего распорядка;
- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие училищу или ИК, без получения на то соответствующего разрешения;
- приносить на рабочее место предметы или товары, предназначенные для обмена или продажи;
- изготовление в учебно-производственных мастерских училища кинжалов, ножей, кастетов, пистолетов и другого холодного и огнестрельного оружия.

#### 7.4. Основания дисциплинарной ответственности:

- неисполнение требований, перечисленных в пунктах 6.1., 6.2., 6.3. настоящих Правил.
- невыполнение требований администрации, обоснованных Уставом училища, Правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными обязанностями работников училища;
- прогулы, опоздания, досрочные уходы с работы, самовольное сокращение времени учебных занятий, появление на работе в состоянии наркотического или алкогольного опьянения;
- низкое качество работы, в том числе невыполнение учебных планов и программ, неудовлетворительные знания учащихся, не сохранение контингента учащихся в учебной группе, неумение обеспечить дисциплину на уроках, что неоднократно отмечено и зафиксировано в документах контроля администрации, конфликтными комиссиями училища или работниками органов образования.

7.5. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, администрация училища вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

#### 8. Охрана труда, техника безопасности и производственная санитария.

8.1. Все работники училища обязаны соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять предписания государственной инспекции труда, предложения трудовых инспекторов профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда. Каждый работник училища обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков.

Работники училища обязаны содержать в исправном состоянии станки, оборудование и другую выделенную ему технику для выполнения работы и соответствующего ухода за ней.

Работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю, администрации училища о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни или здоровью. Администрация не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы степени тяжести оно ни было, незамедлительно сообщается руководителю училища.

#### 8.2. Запрещается:

- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;
- принимать пищу на рабочем месте;
- оставлять личную и специальную одежду, личные вещи вне места, предусмотренных для их хранения;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в училище или находится в нем в состоянии алкогольного опьянения.



8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по охране труда и технике безопасности, действующие в училище, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 6 настоящих Правил.

8.4. Все работники училища, включая руководящий состав, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.5. Администрация училища несет всю полноту ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ, за нарушение нормативных актов по охране труда и невыполнение трудовых договоров.

«Согласовано»:  
Представитель работников ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203

С.А. Рыков



Приложение №2

«Утверждаю»:  
Директор ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203

В.Н. Молоков

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФКОУ НПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УЧИЛИЩЕ № 203

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приложениями №3, №4 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы» с учетом дополнений и изменений, инструкциями о порядке и размерах выплат стимулирующего и компенсационного характера, применяемых для гражданского персонала уголовно-исполнительной системы.

2. Выплаты стимулирующего, компенсационного характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников училища в своевременном и качественном выполнении работ и своих трудовых обязанностей, повышения профессионального уровня, а также поощрения за стаж работы.

Выплаты стимулирующего, компенсационного характера производятся в пределах ежегодно утверждаемых в установленном порядке объемов средств на оплату труда.

2.1. Виды выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются:

- за условия труда в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы в размере 70% от тарифной ставки (должностного оклада) (Приказ ФСИН России от 18.02.05г. №11);
- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);
- с тяжелыми и вредными условиями труда до 12% ставки (оклада);
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% ставки (оклада);
- Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда, (приложение №3 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2, п.20).

2.2. Виды выплат стимулирующих характера устанавливаются:

- за непрерывную работу ( выслугу лет) ежемесячная надбавка выплачивается к тарифной ставке (должностному окладу) по занимаемой должности (приказ ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, приложение №4, п.2, п. 14) с учетом дополнений и изменений. Работникам,

получающим повышенные тарифные ставки (должностные оклады), надбавка за непрерывную работу исчисляется из повышенных тарифных ставок (окладов);

- за сложность, напряженность, высокие достижения труда и специальный режим работы выплачивается к тарифной ставке (должностному окладу) по занимаемой должности (приказ ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, приложение №4, п.2, п.4) предельными размерами не ограничивается. Работникам, получающим повышенные тарифные ставки (должностные оклады), надбавка исчисляется из повышенных тарифных ставок (окладов). Фонд на эти цели формируется в размере 6 должностных повышенных окладов;

- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, устанавливается надбавка к должностному окладу без увеличений и повышений: (приложение №4 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2, п.14);

- по второй квалификационной категории - 20%;

- по первой квалификационной категории-30%;

- по высшей квалификационной категории- 40%;

- выплата денежного вознаграждения работникам училища за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года:

- два должностных оклада (тарифных ставок ) Работникам, получающим повышенные тарифные ставки (должностные оклады), исчисляется из повышенных тарифных ставок (окладов) (приложение №4 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2, п.18);

### 2.3.Иные выплаты:

- в пределах ежегодно утверждаемых в установленном порядке объемов средств на оплату труда работникам по их заявлению может быть выплачена материальная помощь, которая предельными размерами не ограничивается, (приложение №4 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2, п.19) с учетом дополнений и изменений.

3.В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день, указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее, чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставление другого дня отдыха).

4.Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее, чем в двойном размере:

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

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

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, в училище производится (приложение № 4 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2, п.16) за:

- классное руководство до 20% месячной ставки;

- за проверку письменных работ по техническим предметам до 10% тарификации по

данному предмету;

- заведование кабинетами до 20% тарифной ставки;
- заведование лабораториями до 20% тарифной ставки;
- заведование учебными мастерскими до 20% тарифной ставки;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями до 20% тарифной ставки.

На эти цели могут быть направлены средства до 25% ФОТ, включающего в себя оклады по должности.

6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников( статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем училища по согласованию с работником в процентах от оклада (тарифной ставки) с таким расчетом, чтобы сумма доплат не превышала оклада (тарифной ставки) по совмещаемой вакантной профессии (должности).

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводятся в пределах экономии ФОТ, образующейся по окладам (тарифным ставкам) отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

7. Оплата труда лиц, работающих по совместительству регулируется гл.44, ст.282-288 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Гражданскому персоналу, имеющему право на повышение окладов (ставок) по двум и более основаниям, размеры этих повышений суммируются, а затем начисляются на оклад (ставку). Полученные оклады (ставки) являются основой для установления доплат, надбавок, премий, вознаграждений и других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.Работникам училища могут производиться иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации(приложения №3, №4 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624) с учетом дополнений и изменений.

## **2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- 18 часов преподавательской (педагогической работы) работы в неделю, 3 часа в день;
- за 36 часов педагогической работы в неделю - мастерам производственного обучения;

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке, в одинарном размере.

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.4. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается, по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- - заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки, изменении оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.5. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения помимо основной работы (без занятия штатной должности преподавателя) осуществляется в основное рабочее время.

### **3. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)**

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения начального профессионального образования определяется путем деления установленной месячной тарифной ставки на установленную норму часов педагогической работы в месяц 72 и умножения полученной дневной ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в год и деления полученного произведения на 10.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация преподавателей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

3.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц, из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.**

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося два месяца;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в училище;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии со ставкой на установленную норму часов педагогической работы в месяц (72).

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

4.2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов руководитель по согласованию с представителем работников может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993г. №7.

#### **5. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.**

5.1. Оплата труда педагогических и других работников училища производится по повышенным ставкам (окладам) в следующих случаях:

- с увеличением на 25% специалистам, работающим в сельской местности, вступившим в трудовые отношения до 01.01.2005г. (п.7 приложения №3 приказа ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624);
- тарифная ставка (оклад), увеличенная на 25% является основой для установления; доплат, надбавок, премий, вознаграждений и других выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Приложение №1  
к положению об оплате труда  
работников ФКОУ НПО  
Профессиональное училище № 203

«Согласовано»:  
Представитель работников ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203

 С.А. Рыков



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премировании работников ФКОУ НПО Профессиональное училище № 203.

9.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом ФКОУ НПО Профессионального училища № 203 (далее - училище), приказом ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы» с учетом дополнений и изменений в целях усиления материальной заинтересованности, повышения ответственности в выполнении учебных программ, улучшения воспитательного процесса среди учащихся, в целях повышения творческой активности инженерно-педагогического состава и административно-обслуживающего персонала, других локальных законодательных актов к коллективному договору.

#### 1. Общие положения.

1.1. Премирование работников училища производится за качественное обеспечение выполнения учебных планов и программ обучения мастерами производственного обучения и административно-хозяйственную деятельность административно-хозяйственным персоналом, личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящих перед училищем в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

1.2. На премирование работников по результатам работы направляется четыре повышенных оклада в год.

1.3. Образовавшаяся экономия по фонду оплаты по ставкам и должностным окладам направляется на дополнительное поощрение работников училища в виде выплаты премий в абсолютной величине или в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) с учетом увеличений к знаменательным датам, за выполнение плана приема и выпуска учащихся, подготовку к новому учебному году и другие.

1.4. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы при начислении-отпусков, компенсаций за неиспользованный отпуск и другие.

1.5. Премии начисляются всем работникам, состоящим в штате училища, к должностным окладам и ставкам с учетом повышений и распределяются дифференцированно в соответствии с личным вкладом каждого и предельными размерами не ограничивается.

1.6. Премия по настоящему положению рассматривается и выплачивается по итогам работы за месяц, квартал, иной период текущего года. В случае нестабильного финансирования вышестоящей организацией, премия выплачивается за прошедшие периоды по мере поступления финансирования в полном объеме или частично.

1.7. Премия выплачивается как в процентном отношении к должностным окладам и ставкам, так и в абсолютной сумме, а также повышения должностных окладов, ставок заработной платы согласно действующему законодательству.

## **2. Порядок премирования и утверждения премии.**

2.1. Руководитель утверждает размер премии к выплате.

2.2. Премии по настоящему положению начисляются по результатам работы за месяц, квартал, иной период текущего года за фактически отработанное время.

2.3. Неизрасходованные за отчетный период средства могут быть использованы на выплату премий в последующих периодах финансового года.

2.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, болезнью и по другим уважительным причинам, выплата премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде.

2.5. Премия снижается:

- главному бухгалтеру - за несвоевременную сдачу отчетов - до 10%;

- заместителю директора по учебно-производственной работе - до 10%:

а) за невыполнение контрольной цифры приема и выпуска обучающихся;

б) за низкий контроль за учебно-производственной работой.

- заведующему филиалом-1 - до 10%:

а) за невыполнение контрольной цифры, приема и выпуска обучающихся;

б) за низкий контроль за учебно-производственной работой.

- старшему мастеру за:

а) не своевременную сдачу отчетов до 10%;

б) низкий уровень работы по организации стажировки мастеров производственного обучения - до 10%;

в) низкий уровень контроля за ведением учетной и планирующей документации, контроля уроков производственного обучения - до 10%.

- мастерам производственного обучения за:

а) невыполнение учебного плана и учебной программы - до 30%;

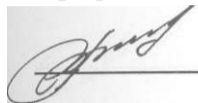
б) не выполнение установленных требований по составлению и ведению отчетной и планирующей документации - до 25%;

в) секретарю учебной части - за низкий уровень ведения технической работы до 30%.

2.6. Работники, совершившие грубое нарушение трудовой дисциплины, за неявки на работу без уважительной причины, появление на работу в состоянии наркотического и алкогольного опьянения, не выполнение приказов и устных распоряжений администрации училища- лишаются премии на 100%.



«Согласовано»:  
Представитель работников ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203



С.А. Рыков

«Утверждаю»:  
Директор ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203



В.Н. Молоков

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска

Перечень профессий (должностей)	Количество дополнительного оплачиваемого отпуска
Главный бухгалтер	12
Секретарь учебной части	12
Специалист по кадрам	12
Кассир	12

«Согласовано»:  
Представитель работников ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203



С.А. Рыков



Приложение № 3

«Утверждено»  
Директор ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203

В.Н. Молоков

### ПРЕЧЕНЬ

профессий, требующих льготного пенсионного обеспечения

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно-производственной работе
3. Заведующий филиалом
4. Старший мастер
5. Мастер производственного обучения

Приложение № 3

«Согласовано»:  
Представитель работников ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203

 С.А. Рыков



«Утверждаю»  
Директор ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203

В.Н. Молоков

СПИСОК

>•

профессий и работ, требующих периодических медицинских осмотров работников

	Периодичность
1. Директор	1 раз в год
2. Заместитель директора по учебно-производственной работе	1 раз в год
3. Заведующий филиалом	1 раз в год
4. Старший мастер	1 раз в год

«Согласовано»:  
Представитель работников ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203

 **С.А. Рыков**



**НОРМЫ**  
бесплатной выдачи работникам ФКОУ НПО Профессиональное училище № 203  
сmyвающих и обезвреживающих средств, согласно постановления МЗ и СР РФ от 17.12.2010  
г. № 1122н на месяц

№№	Должности	Наименование	Количество
1.	мастер производственного обучения	мыло туалетное	100 гр.

«Согласовано»:  
 Представитель работников ФКОУ НПО  
 Профессиональное училище №203

 С.А. Рыков

«Утверждаю»:  
 Директор ФКОУ НПО  
 Профессиональное училище №203  
 П.Н. Молоков



**Нормы**

бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам ФКОУ  
 НПО Профессиональное училище № 203 в соответствии с Правилами обеспечения работников  
 спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты

№№ п/п	Наименование профессии	Наименование СИЗ	количество комплектов	срок носки
1.	мастер производственного обучения	халат перчатки	1 шт. 2 пары	12 мес. 12 мес.

«Согласовано»:  
Представитель работников ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203

 С.А. Рыков

«Утверждаю»:  
Директор ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203  
 В.Н. Молоков

### СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между администрацией и работниками ФКОУ НПО Профессиональное училище № 203 на 2013 год.

содержание мероприятий /	Единица	Кол-во	Стоимость работ тыс.руб.	Срок выпол. мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улуч. условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						всего	в т.ч. жен.	всего	в т.ч. жен.
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Меры по улучшению условий труда</b>									
Ремонт и замена приборов освещения	шт	50	1,0	2013	Зав. филиалом, старший мастер				
Проведение работ по заземлению оборудования, измерение контура заземления			1,0	2013	Зав. филиалом, старший мастер				
Приобретение спецодежды и других СИЗ	ко МП	6	2,0		Зав. филиалом, старший мастер				
<b>ИТОГО:</b>			4,0						

I

**«Согласовано»:**  
Представитель работников ФКОУ НПО  
Профессиональное училище №203

 С.А. Рыков



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**«Перечень профессий и работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, требующие периодического обучения и проверки знаний требований охраны труда  
(рабочие профессии — 1 раз в год)**

Мастер производственного обу

*K*



1 фотнуровано, пронумеровано  
и скреплено печатью 31

Директор ФКП НПО  
Профессионального училища № 203 В.Н. Молоков

Аи^'о\*

