Утвержден
Общим собранием
Работников колледжа
«_18_»___02____2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Тверской колледж транспорта и сервиса»
на 2022-2025 год(ы)

От работодателя:
И.о.директора
ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса»

Калинкина Т.А.
2022г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Дранкович Т.Н.
2022г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области

Регистрационный № 139 от «21 марта» 2022г.

Тверь 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса», далее **колледж.**

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 колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники колледжа в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - **профком**);
Работодатель в лице его представителя - и.о.директора Калинкиной Т.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа трудового коллектива:
1) правила внутреннего трудового распорядка;
2) Положение об оплате труда

1.17. Стороны определяют следующие формы управления колледжем непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. 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 колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками 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 статьей 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 существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 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).

Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается на основании Положения об оплате труда работников ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса»

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

2.5. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателям.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение семестра по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

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

2.8. 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 образовательном учреждении.
2.9. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:
3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.
3.2. Работодатель обязуется:
3.3.1. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников один раз в 3 года. Создавать условия для профессионального обучения, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников по профессиям/специальностям, квалификациям, необходимым для колледжа.
Осуществлять финансирование данных мероприятий при выделении средств на эти цели Учредителем.
3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-174 ТК РФ.
3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:
4.1. Уведомлять профком 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 уведомления должно содержать социально-экономическое обоснование.
4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией колледжа (п.1. ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).
4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из колледжа инвалидов.
4.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники с более высокой квалификацией. При равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16 лет;
- матери, имеющие детей до 3 лет;

- лица, имеющие двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие трудовые увечья или профессиональные заболевания в колледже;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.5. 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.
4.6. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:
5.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.
5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией, но не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работниками 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. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.
5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), работа в выходные и праздничные дни выплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки

(части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограниченной и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса».

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

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

5.11. 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.

5.12. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

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 статьями 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).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

5.13.2. Работодатель имеет право предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 5 дней;
- для проводов детей в армию до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- работающим пенсионерам – до 14 дней.

5.13.3. предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

5.14. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье - при пятидневной рабочей неделе. Выходные дни сторожам и дежурным по общежитию предоставляются в разные дни недели исходя из графика рабочего времени, утверждаемого директором колледжа.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также установление графика дежурств педагогических работников по учреждению, графиков сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами, 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 30минут.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тверской области от 29.12.2004 года № 88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области», Постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 года № 247-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования» с изменениями и дополнениями, а также Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников и рабочих ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса», утвержденным приказом №591 от 02.10.2019.

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор колледжа.

6.3. Зарплата выплачивается 2 раза в месяц (05 и 20) путём безналичного перечисления на счёт работника.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает в случае необходимости материальную помощь работникам при наличии финансовых средств в колледже.

7.2. Обеспечивает право работников бесплатно пользоваться библиотечными и информационными фондами в образовательных целях.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников колледжа на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2.В состав комиссии по проведению специальной оценки труда в обязательном порядке включать членов профкома.

8.3. Организовывать обучение и проверку знаний работников колледжа по охране труда в соответствии с Положением о порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса».

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа.

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

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

8.6. 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.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место или вид работы с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.8. Проводить специальную оценку условий труда в порядке, определённом законодательством.

8.9. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций. В том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
8.10. Осуществлять санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
8.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
8.13. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой должны входить уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации.
8.14. 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.
8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
8.17. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
8.18. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа;

8.19. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учебном процессе;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учебном процессе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных российским законодательством.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:
9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Увольнение работника,

являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% заработной платы.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

9.9. Члены профкома включают в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.10. Мотивированное мнение профсоюзного комитета учитывается при принятии следующих локальных актов:

- график предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о массовых увольнениях (ст. 180 ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установка сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- Положение об оплате труда;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.
10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
10.6. Направлять учредителю (собственнику) колледжа заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.
10.13. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза на основании заявлений.
10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

11. Контроль выполнения коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:
11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
11.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
11.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действий коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
11.5. 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.

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

11.7.Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса».
2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников и рабочих ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса», утвержденного приказом №591 от 02.10.2019 года.
3. Форма расчетного листка.

4. Перечень должностей, работники, которых имеют право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (ч.1 ст.119 ТК РФ)

5. Перечень должностей, работники, которых имеют право на сокращённую продолжительность рабочего времени

6. Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса»

7. Перечень должностей работников, имеющих право на досрочную пенсию

Приложение

Министерство транспорта Тверской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Тверской колледж транспорта и сервиса»

Утверждено приказом
директора ГБПОУ «ТКТиС»
от «_02__»_____10____20_19____ № _591___

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников и рабочих ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является разработано в целях усиления материальной заинтересованности и стимулирования работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Тверской колледж транспорта и сервиса» (далее ГБПОУ «ТКТиС») и устанавливает:

- порядок формирования стимулирующего фонда;
- виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления;
- порядок организации и деятельности Комиссии по установления стимулирующих выплат;

- порядок определения размера выплат стимулирующего характера;
- условия начисления, прекращения стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Тверской колледж транспорта и сервиса».

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда сотрудников в части фонда стимулирующих выплат ГБПОУ «ТКТиС».

1.5. Настоящее Положение принимается на Конференции трудового коллектива работников ГБПОУ «ТКТиС» и утверждается приказом директора ГБПОУ «ТКТиС».

1.6. Настоящее Положение вступает в силу после подписания директором ГБПОУ «ТКТиС» приказа об утверждении Положения. Принимается на неопределенный срок.

1.7. Все вопросы, связанные с оплатой труда работников ГБПОУ «ТКТиС», не урегулированные настоящим Положением, разрешаются на основании трудового законодательства РФ, и других нормативных актов Правительства Тверской области.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. В соответствии с Постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования» (в ред. Постановлений Правительства Тверской области от 29.12.2017 N 499-пп, от 18.01.2019 N 9-пп, от 31.10.2019 N 417-пп, от 28.09.2020 N 440-пп), Постановлением Правительства Тверской области от 14.09.2017 N 306-пп "О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области" (в ред. Постановлений Правительства РФ от 06.05.2011 N 354, от 28.03.2012 N 258, от 16.04.2013 N 344, от 26.03.2014 N 230, от 24.09.2014 N 977, от 17.12.2014 N 1380, от 14.02.2015 N 129, от 29.06.2016 N 603, от 26.12.2016 N 1498, от 27.02.2017 N 232,от 29.09.2017 N 1186) к стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

2.1.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.1.2. персональная поощрительная выплата;

2.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.1.5. единовременная поощрительная выплата;

2.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 2.1.1 - 2.1.6 пункта 2.1. устанавливаются по решению директора ГБПОУ «ТКТиС»:

2.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым директору ГБПОУ «ТКТиС» непосредственно.

2.3. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 2.1.1 – 2.1.6 пункта 2.1 директору ГБПОУ «ТКТиС» устанавливаются Министерством транспорта Тверской области на определённый срок в течение календарного года.

2.4. Надбавка работникам ГБПОУ «ТКТиС» за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада - за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

10% от должностного оклада - за награждение значком "Отличник просвещения СССР", значком "Отличник народного просвещения", знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком "Отличник профессионально-технического образования", нагрудным значком "За отличные успехи в среднем специальном образовании", нагрудным знаком "Почетный работник начального профессионального образования", нагрудным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования", наличие звания Тверской области "Почетный работник науки и образования Тверской области", "Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области".

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

2.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается директором ГБПОУ «ТКТиС», с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении директору ГБПОУ «ТКТиС» персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается Министерством транспорта Тверской области на определённый срок в течение календарного года.

2.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора ГБПОУ «ТКТиС» высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

2.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) ГБПОУ «ТКТиС» устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности ГБПОУ «ТКТиС», которая устанавливается настоящим Положением ГБПОУ «ТКТиС» в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом Министерством транспорта Тверской области

2.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику: «День Учителя»; международному празднику: «Международный женский день 8 Марта»; празднику: «День защитника Отечества» и в связи с юбилейными датами - начиная с 50 лет каждые 5 лет при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, при условии отсутствия задолженностей по оплате труда работников (рабочих) ГБПОУ «ТКТиС» и наличия финансовых средств по КОСГУ 211 «Заработная плата».

2.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения директора и работников (рабочих) ГБПОУ «ТКТиС».

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;

- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам: за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий инновационных и авторских программ в образовании; за внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе; за подготовку призеров олимпиад в конкурсах профессионального мастерства, участие в чемпионатах Ворлдскилдс; за особые заслуги работника и подразделения в достижении высоких результатов деятельности, повышении авторитета и имиджа колледжа; за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности; за высокую интенсивность труда, сложность и напряженность работ; за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа; за выполнение сверхплановых заданий по поручению директора; за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов; за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания; за активное участие в практической подготовке студентов; за проведенные научные исследования по актуальным проблемам среднего профессионального образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов, за разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям; за высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров; за развитие международного сотрудничества; за основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины; за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в педагогической деятельности; повышение квалификации, участие в конференциях, семинарах, мастер-классах и др.; за привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности колледжа (поощрение предпринимательской инициативы); высокое профессиональное мастерство, выполнение заданий особой сложности и важности, при достижении высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в ГБПОУ «ТКТиС»;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в ГБПОУ «ТКТиС»;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность образовательного процесса в ГБПОУ «ТКТиС»;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности ГБПОУ «ТКТиС»;
- доступность качественного образования в ГБПОУ «ТКТиС»;
- эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) ГБПОУ «ТКТиС», экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) ГБПОУ «ТКТиС», период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет директор ГБПОУ «ТКТиС» на основании настоящего Положения, согласованного с Советом Учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации (при ее наличии) на основании критериев оценки качества и результативности деятельности работников ГБПОУ «ТКТиС» (приложение № 1,2 к настоящему Положению).

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности директора ГБПОУ «ТКТиС» и критерии их оценки, устанавливаются Министерством транспорта Тверской области.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда ГБПОУ «ТКТиС», направленный на эти цели, определяется ежегодно Министерством транспорта Тверской области.

2.10. Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение мотивации работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы и самостоятельности, повышении своей квалификации, продолжительной работе в колледже и т.п. Стимулирующие доплаты персонифицированы и выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям. Размеры стимулирующих доплат и надбавок периодически изменяются в зависимости от качества труда работника и фонда оплаты труда колледжа.

2.11.Стимулирующие выплаты устанавливаются для каждой категории работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

В соответствии с показателями качества и результатов работы стимулирующая надбавка к должностному окладу (ставке) устанавливается:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым директору ГБПОУ «ТКТиС» непосредственно; - по решению директора на основании их результатов работы, оценки эффективности работы образовательного учреждения;

- руководителям структурных подразделений ГБПОУ «ТКТиС», работникам (рабочим), подчинённых заместителю директора - по представлению заместителя директора, на основании их результатов работы, оценки эффективности работы образовательного учреждения;

- штатным преподавателям и другим педагогическим работникам - по представлению заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по воспитательной работе с учетом их результатов работы, оценки эффективности работы образовательного учреждения.

2.12. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, определяется директором, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора, либо дополнительным трудовым соглашением.

2.13. Установление стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам колледжа (из средств стимулирующего фонда) производится директором с учетом предложений Совета колледжа с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации (при наличии).

2.14. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников ГБПОУ «ТКТиС» разрабатывается индивидуальный оценочный лист сотрудника.

2.15. Работники колледжа в установленный срок представляют оценочный лист сотрудника по самоанализу своей деятельности заместителям директора и руководителям структурных подразделений в соответствии с утвержденными критериями. Далее заместители директора и руководители в установленный срок предоставляют Совету проверенные листы самоанализа, который в недельный срок определяет и предоставляет для утверждения директору предложение (протокол) по итоговым размерам стимулирующих выплат для каждого работника

2.16. На основании предложений Совета по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда директор при наличии финансовых средств в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, оценки эффективности работы колледжа устанавливает выплаты стимулирующего характера для каждого работника.

3. Организация и деятельность Совета колледжа по установлению стимулирующих выплат

3.1. Совет руководствуется в своей деятельности настоящим Положением. К компетенции Совета относится:

– проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников ГБПОУ «ТКТиС» на основании листов самоанализа деятельности;

– оформление протокола,

- представление протокола с докладной запиской директору колледжа.

3.4. Порядок работы Совета:

- заседания Совета проводятся ежемесячно (ежеквартально) и протоколируются;

- заседание Совет является правомочным, если на нем присутствуют более половины членов Совета;

- решения Совета принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. При равенстве голосов Председатель Совета имеет право решающего голоса;

- Совет имеет право приглашать на свои заседания сотрудников колледжа, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Совет;

- Совет анализирует оценочный лист сотрудника с указанием процентной надбавки. Оценочный лист визируют все члены Совета;

-произведенный Советом расчет оформляется протоколом, который подписывается Председателем Совета;

-на основании протокола Председатель Совета подает докладную записку на имя директора колледжа, которая является основанием для приказа о начислении стимулирующих выплат;

-о решениях, принятых Советом, информируются все сотрудники колледжа в части их касающейся;

- докладная записка направляется директору колледжа не позднее чем в трехдневный срок со дня подписания протокола;

- на основании докладной записки, директор колледжа издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам текущего периода. Указанные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

Протоколы Совета по распределению стимулирующих выплат хранятся у председателя Совета.

3.5. Работник колледжа несогласный с решением Совета может подать заявление директору колледжа. Основанием для подачи заявления может быть несогласие с распределением суммы стимулирующей надбавки, а также технические ошибки, допущенные при подсчете.

Директор колледжа, после рассмотрения заявления сотрудника, в течение трех рабочих дней, после подачи заявления инициирует повторное заседание Совета для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности.

Совет рассматривает обоснованность претензий работника и проводит проверку начисления суммы стимулирующей надбавки. В случае установления факта нарушения норм настоящего Положения, или технической ошибки Совет обязан принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

Совет имеет право приглашать на свои заседания сотрудников колледжа, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Совет.

Произведенный Советом повторный расчет суммы стимулирующей надбавки оформляется протоколом, который подписывается Председателем и данным сотрудником.

На основании протокола Председатель Совета подает докладную записку на имя директора колледжа, которая является основанием для перерасчета стимулирующих выплат данному сотруднику.

Докладная записка направляется директору колледжа в срок, достаточный для ее рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

На основании докладной записки, директор колледжа издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера данному сотруднику.

3.6. Председатель Совета несет всю полноту ответственности за установление стимулирующих надбавок и целевое использование выделенных средств. В случае обнаружения нецелевого использования выделенных средств, сумма, выплаченная не по прямому назначению, подлежит возмещению.

4. Условия начисления, прекращения стимулирующих выплат.

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат сотрудникам колледжа являются:

- высокий уровень исполнительской дисциплины, образцовое выполнение должностных обязанностей;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся во время пребывания в образовательном учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на работника колледжа;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и законных представителей воспитанников, сотрудников и администрации колледжа;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Условиями для снижения или прекращения стимулирующих выплат сотрудникам ГБПОУ «ТКТиС» являются:

- нарушение Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушение статей Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ«Об образовании в Российской Федерации», Устава ГБПОУ «ТКТиС», правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;
- невыполнение условий безопасности образовательного процесса;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников колледжа, отказ от повышения профессионального уровня;
- нарушение исполнительской дисциплины и режима работы;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и законных представителей, сотрудников и администрации колледжа;
- дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, и не снятое в отчетном периоде;
- невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- не соблюдение норм СанПиН, рекомендаций Главного Управления МЧС России по Тверской области;
- отсутствие необходимого количества финансовых средств в фонде стимулирования.

4.3. Стимулирующие (премиальные) выплаты вновь принятым сотрудникам с испытательным сроком могут назначаться по решению директора до окончания испытательного периода.

4.4. Все виды выплат и надбавок, в том числе определяемые тарификацией или штатным расписанием, могут быть отменены или уменьшены приказом директора в случае нерегулярного поступления финансирования или поступления его в уменьшенном объеме.

5. Заключение

5.1 Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера колледжа.

5.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников ГБПОУ «ТКТиС».

Приложение

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ФЕВРАЛЬ 2022

ФИО **К выплате:**

Организация: ГБПОУ "ТКТИС" Должность: Преподаватель, Высшая квалификационная категория

Подразделение: Преподаватели Оклад (тариф): 8 609

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	С
		Дни	Часы					
Начислено:					3 000,00	**Удержано:**		
Надбавка за квалификационную категорию	янв. 2022			11,00 дн.		НДФЛ	февр. 2022	
Больничный	28.01-31.01	4		4,00 дн.		Профсоюзные взносы	февр. 2022	
Больничный	01.02-08.02	6	43,2	8,00 дн.		**Выплачено:**		
Больничный за счет работодателя	25.01-27.01	3		3,00 дн.	1 000,00	За первую половину месяца (Банк, вед. № 29 от 18.02.22)	февр. 2022	
Надбавка за проверку письменных работ руб.	янв. 2022			22,00 дн.		Больничные листы, межрасчет (Банк, вед. № 15 от 11.02.22)	февр. 2022	
Поощрительная выплата к празднику, юбилею (суммой)	февр. 2022				2 000,00	Больничные листы, межрасчет (Банк, вед. № 16 от 11.02.22)	февр. 2022	
Надбавка за заведование кабинетом	янв. 2022			11,00 дн.		Разовые начисления, межрасчет (Банк, вед. № 25 от 18.02.22)	февр. 2022	
Надбавка за кураторство над группой	янв. 2022			22,00 дн.				

Долг предприятия на начало 0,00 Долг работника на конец

Общий облагаемый доход: х руб.

Приложение

Перечень должностей, работники, которых имеют право на сокращённую продолжительность рабочего времени

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность рабочей недели (часов)	Нормативный документ
1.	Преподаватель	36	Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755)
2.	Мастер производственного обучения	36	Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601(в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755)
3.	Педагог-психолог	36	Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601(в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755)
4.	Социальный педагог	36	Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации

			от 22 декабря 2014 г. N 1601(в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755)
5.	Педагог дополнительного образования	36	Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601(в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755)
6.	Старший методист	36	Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601(в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755)
7.	Руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ	36	Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601(в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755)

Приложение

Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников ГБПОУ «Тверской колледж транспорта и сервиса»

№ п/п	Наименование профессии/должности	Вредные и опасные вещества, производственные факторы и работы	Периодичность	Названеие, номер и пункт нормативного документа

1.	Работы в образовательных организациях всех типов: Преподаватели, воспитатели, Социальный педагог, Мастера производственного обучения, Директор, заместители директора, заведующие отделениями	Микроклимат, освещение, напряжённость труда, неионизирующие излучения, ЭМП и излучения	1 раз в год	П.18. Приложения 2 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302 (в ред. Приказов Минздрава России от 15.05.2013 N 296н, от 05.12.2014 N 801н, Приказа Минтруда России N 62н, Минздрава России N 49н от 06.02.2018)
3.	Работы в образовательных организациях всех типов: Уборщик Рабочий Дворник Гардеробщик Сторож Лаборант Секретарь Специалист по кадрам Бухгалтер Инженер Системный администратор Библиотекарь Заведующий складом	Микроклимат, освещение, тяжесть, напряжённость труда, неионизирующие излучения	1 раз в год	П.18. Приложения 2Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302 (в ред. Приказов Минздрава России от 15.05.2013 N 296н, от 05.12.2014 N 801н, Приказа Минтруда России N 62н, Минздрава России N 49н от 06.02.2018)
4.	Работы в гостиницах, общежитиях: Дежурный по общежитию	Микроклимат, освещение, напряжённость труда	1 раз в год	П.23. Приложения 2 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302 (в ред. Приказов Минздрава России от 15.05.2013 N 296н, от 05.12.2014 N 801н, Приказа Минтруда России N 62н, Минздрава России N 49н от 06.02.2018)
4.	Водитель	Вибрация локальная, акустический шум, напряжённость труда	1 раз в 2 года	П.27 Приложения 2 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302 (в ред. Приказов Минздрава России от 15.05.2013 N 296н, от 05.12.2014 N 801н, Приказа Минтруда России N 62н, Минздрава России N 49н от 06.02.2018)
5.	Работы в организациях общественного питания: работники столовой	Микроклимат, освещение, напряжённость труда, тяжесть труда, акустический шум	1 раз в год	П.15. Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302 (в ред. Приказов Минздрава России от 15.05.2013 N 296н, от 05.12.2014 N 801н, Приказа Минтруда России N 62н, Минздрава России N 49н от 06.02.2018)

Приложение

Перечень должностей работников, имеющих право на досрочную пенсию

№ п/п	Наименование рабочего места	Наименование профессии	ЕТКС	Характер выполняемой работы	Основание для предоставление пенсионных льгот	Численность
1.	Преподаватель	Преподаватель	Выпуск ЕТКС, КС должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» III Должности педагогических работников	Проводит обучение студентов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов	Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781, Постановление правительства РФ от 16.07.214 № 665 Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей	20
2.	Мастер производственного обучения	Мастер производственного обучения	Выпуск ЕТКС, КС должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» III Должности педагогических работников	Проводит обучение студентов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов	Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781, Постановление правительства РФ от 16.07.214 № 665 Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую	5

					деятельность в учреждениях для детей	