КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Индустриально-промышленный колледж» на 2024- 2027 годы

Согласован на заседании
педагогического совета
протокол 8 от «28» июня 2024г

От работодателя
директор ГБПОУ РД «ИПК»
_____ Гаджиалиева Р.Х.
«28» июня 2024 года

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ РД «ИПК»
_____ Ибрагимова И.И.
«28» июня 2024 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду ГКУ РД ЦЗН в МО «Город Избербаш»
Регистрационный № 11 от «28» июня 2024 года
Руководитель органа по труду _____ Мусаева С.М.

Избербаш 2024г

1.Общие положения.

Настоящий Коллективный договор ГБПОУ РД «ИПК» (Коллективный договор) на 2021 - 2024 годы заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ и законом «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом изменений и дополнений к нему и направлен на обеспечение защиты социальных экономических прав на регулирование трудовых, профессиональных отношений между преподавателями и сотрудниками колледжа на 2024-2027 гг. и поддержания достаточного уровня их жизни.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: администрация колледжа в лице директора - Гаджиалиевой Раисат Хабибуллаевны (далее Работодатель), преподаватели и сотрудники колледжа в лице их представителя от профсоюзной организации председателя профкома.

Используя законы Российской Федерации. Указы Президента. Постановления Правительства РФ, другие правовые документы (отраслевое тарифное соглашение, республиканское соглашение и т.д.) заключили настоящий Коллективный договор, принятый на общем профсоюзном собрании трудового коллектива. Настоящий коллективный договор является правовым актом, реализующим социально-трудовые отношения между работниками колледжа и работодателем.

1.1.1. К сторонам Коллективного договора относятся:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее Профком);

Работодатель в лице его представителя - руководитель учреждения (Директор) работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, согласно ст. 30 ТК РФ

1.1.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности администрация и Профкома выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.1.3. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- анализировать и осуществлять текущее и перспективное планирование социально-экономического развития колледжа, решать утвержденные задачи в полном объеме и в установленные сроки;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию груда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации качественного труда;
- обеспечивать охрану труда, собственности колледжа, пресекать факты бесхозяйственности, взыскивать с виновных суммы причиненного ущерба в установленном законом порядке;
- применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам в рамках трудового законодательства и Закона РФ «Об образовании»;
- уделять внимание повышению квалификации и подготовки кадров;
- оснащать и совершенствовать материально-техническую базу руководствуясь современными технологиями;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере их повышения Правительством РФ;
- оплачивать труд работников в соответствии с количеством и качеством условий

выполняемой работы, а также осуществлять выплату компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с положением об оплате труда работников ГБПОУ РД «ИПК» в пределах выделенных средств.

- добиваться стабильного финансового положения колледжа в размерах бюджетного финансирования РД и внебюджетных средств;
- за счет имеющихся средств обеспечивать оперативную медицинскую помощь силами квалифицированного медицинского работника, обеспечивать необходимыми медикаментами;
- при найме работника обязательно (под роспись) знакомить его с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, Коллективным договором. Уставом, Правилами внутреннего распорядка, едиными педагогическими требованиями, организацией и оплатой труда, установленными льготами и правилами ТБ и ППБ.
- учитывать мнение Профкома.

В вопросах оплаты труда политика администрации и профсоюзного комитета направлена на повышение доходов работников в связи с вводом новой системы оплаты труда. Администрация обязуется применять меры по изысканию средств для применения надбавок, доплат, премий и других видов вознаграждений.

Профком, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться улучшения условий труда работников;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Преподаватели и сотрудники колледжа обязуются:

- строго соблюдать и выполнять положения Устава, Правил внутреннего распорядка. Единых педагогических требований, настоящий Коллективный договор, а также приказы, распоряжения администрации, планы работ в рамках своих должностных обязанностей, обеспечивать соблюдение учебной и трудовой дисциплины, общественного порядка;
- работать качественно, инициативно, добросовестно и самостоятельно, выполняя свои обязанности, поручения и утвержденные администрацией планы работ в установленные сроки, расписания, график учебного процесса;
- постоянно и систематически повышать свою деловую квалификацию, в том числе методом самообразования;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, пользоваться при необходимости средствами индивидуальной защиты;
- неукоснительно соблюдать правила эксплуатации здания, кабинетов и лабораторий, машин, приборов, оборудования, инструмента, не допускать выхода их из строя, бережно относиться к оборудованию, мебели кабинетов и лабораторий, предотвращать расхищение и порчу собственности колледжа, не курить в здании колледжа; нести материальную ответственность за сохранность собственности колледжа и в случае ее порчи или хищения возмещать причиненный ущерб в установленном порядке; поддерживать в колледже атмосферу взаимного уважения, делового контакта и взаимопомощи, не допускать грубости, а также действий или бездействий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности, уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать культуру поведения.

Преподаватели и сотрудники имеют право:

- на участие в управлении учебным заведением, защиту своей чести и достоинства;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, согласно трудовому договору;

- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени с предоставлением выходных и оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, при повреждении здоровья, в связи с работой;

- на создание комиссии по трудовым спорам для разрешения трудовых споров по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, условий трудового договора (контракта).

Профсоюзный комитет имеет право:

- включать в состав первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников колледжа профсоюзную организацию студентов, как добровольное объединение студентов, являющуюся структурным подразделением профсоюзной организации колледжа;

- представлять интересы преподавателей, сотрудников и студентов по вопросам труда, социально-экономическим проблемам на основе социального партнерства, а также для реализации уставных целей и задач профсоюза по представительству и защите социально-экономических и личных прав и льгот студентов, установленных законодательством РФ и нормативными правовыми актами учебного заведения при взаимодействии на основе социального партнерства с органами государственной власти, органами местного самоуправления, администрацией колледжа, общественными и другими организациями;

- вести переговоры с администрацией в случае ухудшений условий труда;
- участвовать в решении вопросов об изменении формы собственности колледжа, его организационной структуры, установлении условий труда и заработной платы;

1.2 Сфера действия договора

1.2.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников колледжа независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.2.2. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения, путем принятия решения на общем собрании трудового коллектива.

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

1.2.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода нрав собственности (ст.43 ТК).

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

1.2.5. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами всех работников колледжа, а также всех вновь поступающих работников в течении 10 дней после их приема на работу, извещать работников об изменении существующих условий труда не позднее чем за 2 месяца.

1.2.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на учреждение соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договора, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.3 Соотношения коллективного договора с законодательством и другими соглашениями.

1.3.1. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ. Трудовом кодексе РФ (далее ТК РФ), Законом об Образовании РФ, федеральных законах РФ. и нормативно правовых актах РД.

1.3.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с Законодательством и соглашениями, действия которых распространяются на колледж.

1.3.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.3.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.4. Общие обязательства работодателя и Профкома

1.4.1. Работодатель, его органы и должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключении коллективного договора от имени работников колледжа.

1.4.2. Работодатель признает Профком единым полномочным представителем работников колледжа.

1.4.3. Профком обязуется содействовать эффективной работе профсоюзной организации в рамках Устава профсоюзной организации, обеспечить содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц колледжа.

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 иными нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором.

2.2. Найм преподавателей и мастеров производственного обучения производится директором колледжа на контрактной основе сроком на 1 год.

2.3. 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.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (контракт), сроком от 1 года до 5 лет, 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 се выполнения.

2.5. 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).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам

в соответствии с типовым положением об учреждении СПО устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.
Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре 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 зам. директора по УР колледжа по согласованию с Профкомом.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году; а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, невыполнение плана набора абитуриентов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж являемся местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, 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 (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий груда (изменение числа групп или количества обучающихся); изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, а также изменение

образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы оез изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73. 162 ІК РФ). При этом работник обеспечивается гарантиями, предусмотренными Положением об оплате труда. 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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором. Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.13. Досрочное расторжение контракта по бюджетному отделению в связи с сокращением штата (учебной нагрузки), по несоответствию занимаемой должности и болезни в течение 4-х месяцев подряд производится с предварительного согласия профкома, а на платном отделении на условиях контракта.

2.14. Увольнение по инициативе работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения), либо по тем же основаниям по инициативе администрации производится с согласия профкома в соответствии с положениями КЗОТ РФ.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Рабочее время.

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным. расписанием, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным законом и утвержденным графиком сменности. Эта норма уменьшается для работников моложе 18 лет, инвалидов 2 и 3 групп и других категорий работников согласно действующему законодательству.

3.3. Продолжительность ежедневной работы, время и окончание работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиком сменности, расписанием занятий и правилами внутреннего трудового распорядка колледжа с соблюдением трудового законодательства, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

3.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочею времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для работников, осуществляющих охранную деятельность - согласно утвержденному графику сменности;

3.5. Для педагогических работников колледжа 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.

3.6. 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.

3.7. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю дня методической работы и повышения квалификации.

3.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

3.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.12. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

3.13. Накануне праздничных дней все работники, имеют право на сокращение рабочего времени на 1 час.

4. Время отдыха.

4.1. Всем работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством, утвержденным графиком сменности и расписанием занятий.

4.2. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. При пятидневной неделе предоставляется два выходных дня (ст. 111 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. Продолжительность отпуска не должна составлять менее 28 календарных дней.
Для преподавателей продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ.

4.5. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной

преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» ***(Приложение 1).***

4.6. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — до 5 дней:
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — до 14 дней в сентябре;
- дня проводов детей в армию — до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — до 5 дней:
- на похороны близких родственников — до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней.
- не освобожденному председателю профсоюзной организации — до 5 дней и членам профкома — до 3 дней.

4.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, графики сменности, работы в выходные нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. 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), на основании постановления Правительства МО от 06.08.2007 г. № 578.

4.8. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.Оплата груда.
Гарантийные и компенсационные выплаты

5.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников колледжа за счет прогрессивных систем заработной платы и внебюджетных средств.

5.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников согласно Постановления Правительства РД об оплате труда работников государственных образовательных учреждений (с изменениями) от 27 апреля 2021 года за № 89 на основе настоящего Коллективного договора и «Положения об оплате труда работников ГБПОУ РД «ИПК», принятое Советом колледжа и педагогическим советом колледжа.

Стороны договорились, что работодатель:

5.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты для приема пищи).

5.4. Ежегодно отчисляет в профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.5. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в исключительных случаях также на оказание материальной помощи работникам:

- смерть самого работника, близких родственников;
- платные операции, лечение;
- приобретение дорогостоящих лекарств;

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.)
- в связи с уходом в ежегодный отпуск; .
- юбилей;
- рождение ребенка;
- воспитывающим трех и более несовершенно летних детей;
- в связи с уходом на пенсию по возрасту;
- иных случаях.

5.6. Выдача заработной платы, материальной помощи и других выплат членам коллектива осуществляется два раза в месяц, а по бюджетному финансированию при поступлении денег на счет колледжа в установленные сроки.

Установить сроки выплаты стипендии и социальных пособий 15-05 числа каждого месяца при условии поступлении бюджетных средств или в течение 2-х дней со дня их поступления (при задержке поступления).

5.7. Схема формирования заработной платы конкретного преподавателя и сотрудника колледжа, следующая:

- штатное расписание утверждается вышестоящей организацией;
- должностной оклад (ставка) устанавливается согласно Постановлению Правительства РД об оплате труда работников государственных образовательных учреждений (с изменениями);
- доплаты, надбавки, в том числе за совмещение должностей (профессий) и увеличение объема выполненных работ утверждаются директором колледжа в пределах имеющихся ассигнований по бюджету и внебюджетной деятельности;
- премия, почасовая оплата за дополнительную работу по трудовому соглашению (контракту).

5.8. Заработная плата преподавательского состава определяется исходя из общего объёма педагогической нагрузки по каждому предмету на данный учебный год по колледжу, уровню квалификации педагога и согласуются с Советом колледжа. Штатные преподаватели приказом директора могут быть назначены классными руководителями, заведующими кабинетами и лабораториями с установленной дополнительной оплатой труда, предусмотренной штатным расписанием по бюджету или вне бюджету.

5.9. При совмещении должностей и увеличении объёма выполненных работ в силу производственной необходимости работнику выплачиваются надбавки.

5.10. Заработная плата административно - управленческого, учебно- вспомогательного персонала определяется на основе утверждённого штатного расписания и должностных окладов.

5.11. Экономия фонда заработной платы за год по сметам расходуется по решению директора с учётом мнения Совета учебного заведения и профкома и направляется на премирование.

5.12. Все надбавки выплачиваются в пределах фонда заработной платы и при наличии его экономии. Информацию о назначении персональных надбавок доводить до сведения трудового коллектива колледжа через приказ.

При наличии надбавок учитывать:

- особые успехи в НИР. написание монографий, диссертаций;
- разработку новых учебных курсов и планов, методических рекомендаций;
- рецензирование научных и научно-методических работ;
- систематическая внеклассная, и другие виды внеаудиторной работы;
- количество публикаций;
- качество, интенсивность, сложность, вредность* выполняемой и порученной работы;
- за ненормированный рабочий день, работу в ночное время.

5.13. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном

размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2, ст. 142 ГК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ГК РФ).

5.14. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 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);
- при присуждении ученой степени доктора наук (со дня присуждения (ВАК) ученой степени доктора наук);
- при окончании действия квалификационной категории (со дня окончания пятого учебного года, в котором данное решение принято).

5.15. Должностной оклад директора устанавливается согласно Постановления Правительства РД от 27 апреля 2021 года за № 89 об оплате труда работников государственных образовательных учреждений (с изменениями). Доплаты и надбавки руководителю производятся на основании приказа вышестоящей организации и контракта (трудового договора).

5.16. Размер выплат компенсационного характера в колледже определяются в соответствии с утвержденным штатным расписанием и приказа директора.

5.17. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

5.18.Устанавливаются компенсационные выплаты работникам за выполнение дополнительной работы не входящей в круг их основных обязанностей установленных ст. 165-188 ТК РФ в пределах, средств направляемых на оплату труда. ***(Приложение 2)***

Выплаты компенсационного характера, установленные колледжем:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы.

5.19. Педагогическим работникам устанавливаются следующие обязательные надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере на основании Постановления правительства РД от 27 апреля 2021 года за № 89: *

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника:
- за проверку тетрадей и письменных работ:
- по русскому языку и литературе - 10%
- по математике, иностранному языку - 6%
- по химии, физике, черчению и др. 3%.

Оплата за проверку письменных работ преподавателям производится пропорционально установленному объему учебной нагрузки.

За заведование учебными кабинетами и лабораториями, которые предусмотрены учебным планом, при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования:

кабинетами - 5%, лабораториями (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) - 5%, за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями 5%.

5.20. Стимулирующие выплаты работникам колледжа устанавливаются согласно Постановления Правительства РД об оплате труда работников государственных образовательных учреждений от 27 апреля 2021 года за № 89 и на основании положения об оплате груда работников ГБПОУ РД «ИПК» ***(Приложение 3).***

Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждений производят с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения:
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за стаж непрерывной работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных услуг и иной приносящей доход деятельности, в порядке установленном центральным исполнительным органом государственной власти, в ведомственном подчинении которого находится образовательное учреждение.

5.21. Работникам, награжденных ведомственными почетными званиями и нагрудными знаками, имеющие непосредственное отношение к образовательной деятельности устанавливается надбавка к основному окладу в размере 10 % оклада в соответствии с Постановлением правительства РД от 27 апреля 2021 года № 89.

5.22. Заработная плата и оплата отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

5.23. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х «пет, выплачивается пособие, предусмотренное Постановлением Правительства РФ от 29.01.2020 № 61 по случаю рождения ребенка, по уходу за ребенком до 1,5 лет и с 1,5 до 3-х лет (непосредственно в образовательном учреждении).

5.24. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.25. При направлении работников в командировки, работникам выплачивается средний заработок и возмещаются все расходы, связанные с пребыванием в командировке (за проезд, за жильё, суточные, иные расходы с согласия работодателя).

5.26. Молодым специалистам производится доплата в размере 20% на основании Постановления правительства РД от 27 апреля 2021 года за № 89.

5.27. Работникам культуры производится доплата за выслугу лет до 30% в зависимости от стажа работы на основании Постановления Правительства об оплате труда работников государственных образовательных учреждений.

5.28. Если Работник нуждается по медицинским показаниям в предоставлении другой работы, то Работодатель обязан перевести его на другую, имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, а при отказе работника от предложенной работы договор расторгается по статье 73 ТК РФ.

5.29. При сокращении штатов в колледже Работодатель обязан в письменном форме сообщить работнику не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения сокращения.

Увольнения в связи с сокращением штатов, недостаточной квалификацией по результатам аттестации работников и в случае неоднократного неисполнения работником своих трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания производится с учетом мотивированного мнения Профкома по статье ТК РФ.

5.30. В случае сокращение штатов всем сокращенным работника выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым кодексом.

6. Механизм регулирования оплаты труда.

6.1. Колледж в соответствии с законом «Об образовании», федеральным законом «О ведении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия бюджетных, так и внебюджетных средств сметы расходов может направляться на: премирование, выплату' надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей. Механизм регулирования оплаты труда работникам колледжа определяется нормативно - правовыми документами: Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ). Положением об оплате груда.

6.1.Оплата труда осуществляется по приказу руководителя.

6.2.Регулирование оплаты труда в связи с ростом цен.и инфляции производится на основании Постановлений Правительства РФ и Указов Президента РФ об изменениях оплаты труда работников учреждений образования.

6.3.Регулирование оплаты труда работников колледж производится в виде надбавок к основному окладу в связи с аккредитацией учреждения на основании соответствующих Положений о государственной аккредитации. Закона РФ «Об образовании» и постановлений учредителя по приказу руководителя учреждения.

6.4.Работодатель обязуется извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменений не позднее, чем за 2 месяца.

6.5.Руководитель учреждения может выполнять педагогическую работу в данном или ином учреждении, организации не более чем на 0,5 ставки по разрешению Учредителя.

6.6.Все работники имеют право на работу по совместительству (внутренние или внешние) в соответствии с ТК РФ. но не более чем 0.5 ставки.

6.7.Все работники имеют право на работу по совмещению профессий, если это не противоречит выполнению основных обязанностей в случае необходимости замены временно отсутствующего работника или вакансии в соответствии с ТК РФ.

6.8.Все работники имеют право при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления (временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком, нахождение в командировке, на работе по специальности за рубежом, нахождение в отпуске в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, не зависимо от ее вида) на продление сроков действия квалификационных категорий на основании заявления работников, с согласия Работодателя и ПК, но не более чем на один год.

6.9.Работодатель создает работникам, обучающимся в высших, средних специальных, средних общеобразовательных учебных заведениях без отрыва от производства условия труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

6.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем

предварительно с участием Профкома.

7. Охрана труда работников.

7.1. Работодатель обязуется использовать здоровые, безопасные условия труда в учреждении для всех категорий работников, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственные травмы, и обеспечивать санитарногигиенические условия. предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатель обязуется руководствоваться в своей работе Положением о «Службе охраны труда в ГБПОУ РД «ИПК», ежегодным планом мероприятий по охране труда, Соглашением по охране труда между администрацией и профсоюзом.

7.3. Работодатель обязуется обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятии, в том числе на аттестацию рабочих мест в соответствии с ТК РФ.

7.4. Профком и уполномоченные по охране труда обязуются постоянно осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвовать в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролировать возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявлять обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.5. Порядок и сроки проведения аттестации и переатгестации рабочих мест согласовываются Работодателем с Профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профкома и члены комиссии по охране труда. Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.6. Работодатель обязуется обеспечивать надлежаще санитарно - гигиенические условия работы в учреждении: в

- температурный режим;
- воздушный режим;
- санитарное состояние помещений и территорий в соответствии с нормативными требованиями.

7.7. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, ГО и ЧС и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

7.8. Работодатель обязуется организовывать прохождение плановых медосмотров.

7.9. Работодатель осуществляет обеспечение работы медпункта, систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях организации.

7.10. Работодатель обязуется обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

8. Социальные льготы и гарантии, компенсации.

8.1. Работодатель обязуется продлевать, менять страховые медицинские полиса обязательного медицинского страхования всем работникам учреждения.

8.2. Работодатель обязуется своевременно производить соответствующие выплаты по социальному страхованию сотрудников в соответствии с действующем законодательством (больничные листы, пособия по случаю рождения ребенка, по уходу за ребенком и пр.).

8.3. Работодатель обязуется своевременно оформлять документы для сотрудников по назначению пенсии по выслуге лет, по старости, а также в случае необходимости - по

инвалидности.

8.4. Профсоюз организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работников.

8.5. Работодатель обязуется предоставить безопасные, здоровье сберегающие условия труда. Своевременно внедрять современные средства безопасности, предупреждения ЧС. Организовывать мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний.

8.6. Охрана здоровья работников колледжа обеспечивается следующими мероприятиями:

- обеспечением прохождения медосмотров (за счет средств работодателя);
- установлением оптимального графика работы и отпусков работников;
- постоянным контролем за соблюдением санитарно - эпидемиологического режима в учреждении;
- обеспечением работникам услуг квалифицированной бесплатной медицинской помощи учреждения;
- обеспечением бесперебойной работы медицинского пункта и систематическим пополнением аптечек первой помощи в подразделениях колледжа;
- прохождением льготного санаторно-курортного лечения в летний период с помощью Профкома.

8.7. Всем работникам колледжа обеспечиваются все льготы и гарантии при условии совмещения работы с обучением в соответствии с ТК РФ.

8.8. При аттестации и присвоении более высокой квалификации учитывается успешность обучения работника по программе повышения квалификации и общепрофессиональным программам в образовательном учреждении.

8.9. Администрация колледжа обеспечивает социальную защиту малообеспеченной категории студентов по предложению профкома студентов в пределах имеющихся средств колледжа.

8.10. Администрация производит выплату стипендий и пособий в строго установленном порядке в соответствии с законодательством.

8.11. Администрация выделяет имеющиеся на эти цели средства по предложению профсоюзного комитета на оказание материальной помощи и премирование студентов за успехи в учёбе, научной, культурно-массовой и спортивной работе;

8.12. Администрация за счет имеющихся внебюджетных средств колледжа и профкома приобретает для детей сотрудников до 14 лет новогодние подарки.

8.13. Администрация, по согласованию с профкомом и при наличии средств по итогам работы за год премирует работника, избранного председателем комиссии по социальному страхованию. .

Профсоюзный комитет:

- ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе.
- проводит культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива, мероприятия спортивно - досуговой деятельности.
- ведёт учёт малообеспеченных категорий студентов и работников, своевременно вносит предложения по оказанию материальной помощи, поощрению, выделению подарков и другим выплатам;
- организует совместно со студенческим и спортивным клубами занятия студентов в секциях и кружках, создаёт другие условия для обеспечения досуга студентов;
- организует зимний и летний отдых студентов;
- выделяет средства на проведение культурно - массовых мероприятий;
- оказывает материальную помощь из средств профсоюзного комитета остро нуждающимся студентам;
- отстаивает интересы студентов на всех уровнях «административной власти, не допускает нарушения их прав.

9. Контроль за соблюдением Коллективного договора. Ответственность сторон.

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Контроль за соблюдением обязательств по Коллективному договору осуществляется Работодателем. Профкомом и вышестоящими организациями.

9.3. Обе стороны: Работодатели и Профком несут равную ответственность по соблюдению условий договора.

9.4. Каждая из сторон вправе требовать соблюдения любого условия договора и отстаивать свои права в соответствии с действующим законодательством через комиссию по трудовым спорам, в суде. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

9.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами путем заслушивания ежеквартально ответственных исполнителей на заседании администрации и профкома, а также на собрании трудового коллектива один раз в полгода.

9. Заключительное положение.

10.1. Настоящий Коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

10.2. Текст Коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения, в течение 10 календарных дней в необходимом количестве тиражируется и направляется Работодателем во все службы учреждения. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора.

10.3. Нерегулируемые разногласия между Работодателем и Профкомом, по заключению, изменению и выполнению Коллективного договора оформляется протоколом разногласий, Профком имеет право инициировать процедуру спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом

Директор ГБПОУ РД «ИПК»_____ Гаджиалиева Р.Х.

Председатель Профкома работников_____ Ибрагимова И.И.

• *Приложение 1*

Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года

I. Общие вопросы

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя.

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с и.5 ст.55 Закона Российской Федерации "Об образовании" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в части II.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца:
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что

работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобразования России.

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

II. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

— профессор;
— доцент;
— старший преподаватель;
— преподаватель;
— ассистент;
— учитель;
— учитель-дефектолог;
— учитель-логопед;
— преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
— педагог дополнительного образования;
— руководитель физического воспитания;
— мастер производственного обучения;
— старший тренер-преподаватель;
— тренер-преподаватель;
— концертмейстер;
— музыкальный руководитель;
— воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

— ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;
— проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;
— директор, начальник филиала образовательного учреждения; заведующий филиалом образовательного учреждения;
— старший мастер;
— управляющий учебным хозяйством;
— декан, заместитель декана факультета;
— заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;
— заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;
— ученый секретарь ученого совета;
— руководитель (заведующий) производственной практикой;
— методист;

— инструктор-методист;
— старший методист;
— старший воспитатель;
— классный воспитатель;
— социальный педагог;
— педагог-психолог;
— педагог-организатор:
— старший вожатый;
— инструктор по труду:
— инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, насчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях. *

Приложение 2

Компенсационные выплаты в ГБПОУ РД «ИПК»

Наименование выплат	Бюджет
1. Выплаты работникам занятых на работах с вредными условиями труда	12%
2. Выплаты за работу в ночное время	50%
3. За совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	30-50% по соглашению с руководителем ст.60.2 ТК РФ
4. За работу с военкоматом	положение б воинском учете по соглашению с руководителем
5. За работу не входящих в круг основных обязанностей	
6. Выплаты за работу в сверхурочное время	ст. 152 Трудового кодекса РФ
7. Оплата за работу в выходные и праздничные дни	ст. 153 Трудового кодекса РФ

Показатели оценки эффективности работы персонала ГБПОУ РД «ИПК»

п/п	**Критерии назначения**	**Показатели оценки**	**Размер доплаты к окладу в %**

Доплаты стимулирующего характера			
1.	За расширение объема работ и высокую интенсивность выполняемых дополнительных работ, в т.ч. за участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	Результативность и качество выполнения дополнительной работы	согласно Положению
2.	За знаки отличия в сфере образования	Наличие почетных званий, государственных и отраслевых наград	10%
3.	Молодым специалистам (в течение 3-х лет)		1) до 3-х лет - 20%
4.	За ученую степень	Наличие ученой степени кандидата и доктора наук	20% согласно Положению
Надбавки стимулирующего характера			
1.	**Всем категориям работников**		
1.1	За самостоятельное. инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	- реализация приоритетного национального проекта «Образование», государственных планов, выполнение программ развития, планов работ, приказов, распоряжений и поручений - выполнение Устава, Правил внутреннего распорядка и Единых педагогических требований -соблюдение требований ТБ. ППБ: режима экономии и бережливости; санитарно - гигиенических норм; культуры образовательной среды - качественное и своевременное представление отчетности - развитие кадрового Состава учебного заведения (для всех руководителей) - работа на компьютере на уровне Пользователь ПК	согласно Положению

1.2	Выплаты за знаки отличия в сфере образования: - Почетная работник СПО; - Ведомственные почетные грамоты - Премиальные выплаты	Стимулирующая доплата (до 10%) - в зависимости от фонда оплаты за календарный год	Стимулирующая надбавка
2.	**Преподаватель, председатель цикловой комиссии**		
2.1	За качество профессиональной деятельности	Качество выполнения образовательных программ в соответствии с требованиями ГОС СПО и государственного плана приема и выпуска специалистов -Уровень сформированности общих и профессиональных компетенций студентов -Развитие ресурсной базы обучения -Сохранность контингента обучающихся (успеваемость и посещаемость) -Работа в инновационном режиме (использование инновационных технологий обучения, средств ВТ и ТСО, развитие социального партнерства), работа на компьютере на уровне Пользователь ПК	согласно Положению
3.	**Заведующие кабинетами и лабораториями**		
	За качество профессиональной деятельности.	- Соответствие учебно-материальной базы требованиям качественной подготовки специалистов - Обеспечение сохранности ПК	Согласно положению
4	Кураторы		
4.1	За качество профессиональной деятельности	Морально психологическое состояние студентов учебной группы -сохранность контингента	Согласно положению

		обучающихся (успеваемость и посещаемость) -уровень сформированности общественных компетенций	

Примечание: Размер оплаты и стимулирование труда работников ГБПОУ РД «ИПК» зависит от выделенных бюджетных средств и средств, поступающих из приносящей доход деятельности.

На основании Постановления от 27 апреля 2021 года за № 89 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан», внесены изменения в Коллективный договор. Изменения и дополнения приняты на заседании педагогического совета.

Протокол № 8 от 28 июня 2024 года

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402833

Владелец Гаджиалиева Раисат Хабибуллаевна

Действителен С 20.01.2025 по 20.01.2026