



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный техникум»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2022 годы

Принят на собрании работников
30 мая 2019 года

г. Йошкар-Ола
2019 г.

Проведена уведомительная регистрация в Департаменте труда и занятости населения Республики Марий Эл	
Регистрационный номер	<u>1188</u>
от « <u>11</u> » <u>мая</u> 20 <u>19</u> г.	
Ответственное лицо:	<u>Кедровская Елена Олеговна</u>
(должность, подпись)	(Ф.И.О.)



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ**

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный техникум»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2022 годы

Принят на собрании работников
30 мая 2019 года

г. Йошкар-Ола
2019 г.

I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом и заключен в целях регулирования социально - трудовых отношений между работниками и администрацией государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум». Сторонами коллективного договора являются работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум», представляемые профсоюзным комитетом и работодатель в лице директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум».

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные льготы и гарантии, предоставляемые работодателем. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, работодатель принимает решение по согласованию с профсоюзным комитетом.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением, либо принятые без соблюдения порядка учета мнения выборного профсоюзного комитета являются недействительными.

Стороны договорились, что условия отраслевого тарифного соглашения и Республиканского трехстороннего соглашения на 2019-2022 годы являются обязательными для настоящего коллективного договора.

Коллективный договор принят на собрании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум» 30.05.2019 г.

II. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется:

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформлять заключением трудового договора в письменной форме, содержание которого должно соответствовать ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Срочный трудовой договор заключать в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и только с категориями лиц, указанных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В срочном трудовом договоре указывать срок его действия и обстоятельство (причину), послужившее основанием для его заключения;

2.3. Условия трудового договора изменять только по согласованию сторон и в письменной форме;

2.4. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора вносить дополнения в трудовой договор либо заключать новый;

2.5. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы (ст.56 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

2.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

2.8. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе проводить только в соответствии с действующим законодательством при заключении трудового договора;

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя производить в соответствии с действующим законодательством;

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2,3,5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.11. Проводить подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образования в организации.

2.12. Формы подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования), перечень профессий и специальностей определять с учетом мнения выборного профсоюзного комитета (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.13. Создавать работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования без отрыва от производства, условия для обучения, предоставлять время для обучения с сохранением заработной платы;

2.14. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата;

а) предоставлять свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска места работы – источник финансирования внебюджетные средства;

б) предоставлять возможность пройти переобучение или приобрести другую профессию;

2.15. Высвобожденным в связи с сокращением численности или штата работникам за счет экономии фонда заработной платы или за счет внебюджетных источников финансирования:

а) оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи в размере одного должностного оклада на каждого члена семьи;

б) предоставлять преимущественное право на занятие появляющихся вакансий;

в) при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.16. Не допускать сокращения работников предпенсионного возраста, которым осталось работать до пенсии 2 года и менее.

2.17. Изменение существенных условий трудового договора работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа.

III. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю; педагогическим работникам - 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.3. Продолжительность работы по совместительству устанавливать не более четырех часов в день. В течение месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников

3.4. Привлечение к сверхурочным работам допускать (за исключением случаев, указанных в ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации) с письменного согласия работника и с учетом мнения (или по согласованию) выборного профсоюзного комитета.

Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Режим труда определять Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) утверждаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного комитета.

3.5. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения;

3.6. За ненормированный рабочий день устанавливать для работников (Приложения № 2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 7 до 14 календарных дней.

3.7. Решение о разделении рабочего дня на части принимать с учетом

мнения выборного профсоюзного комитета.

3.8. Выходными днями установить субботу и воскресенье.

3.9. Привлекать работников в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, указанных в ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации) только с письменного согласия работника.

3.10. По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха, либо оплачивать не менее чем в двойном размере (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Предоставлять перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

В связи с невозможностью по условиям работы установить перерыв для отдыха и питания в течение рабочего времени (смены) для сторожей, вахтеров и дежурного по общежитию предоставлять возможность питания на рабочем месте, с правом выбора времени самостоятельно в зависимости от рабочего процесса. При этом Работнику не разрешается покидать рабочее место. Время перерывов для питания вышеназванным работникам включается в рабочее время (часть 3 ст.108 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам 56 календарных дней. График отпусков утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.13. Признавать право работника на использование отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон - и до истечения 6 месяцев;

3.14. До истечения 6 месяцев работы предоставлять отпуск:

- а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;

3.15. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.16. Стороны договорились, что работнику предоставляется работодателем отпуск с сохранением заработной платы в связи с бракосочетанием – 3 дня, рождением ребенка – 3 дня, смертью близких родственников – 3 дня, проводами детей в армию – 3 дня, началом занятий 1 сентября – 1 день за счет бюджетных средств.

3.17. Дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы может предоставляться лицам, осуществляющим уход за детьми, согласно ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.18. Предоставлять Работнику по соглашению сторон отпуск без сохранения заработной платы по соглашению сторон, продолжительностью не более 2 (двух) месяцев в году.

3.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.20. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В каникулярное время с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания и др.). В случаях превышения времени работы педагогу производится почасовая оплата труда.

IV. Оплата труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты.

4.1. Оплату труда работников организации осуществлять на основе законодательных актов о труде и локально-нормативного акта Положения об оплате труда в ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум».

4.2. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен производить на основании нормативных правовых актов Республики Марий Эл.

4.3. В соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

4.4. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц:

Выплачивать аванс в размере не менее 40 % от месячного фонда оплаты труда 20 числа расчетного месяца и окончательный расчет 5 числа месяца, следующего за расчетным.

Аванс и окончательный расчет производится путем перечисления денежных средств на именные банковские карты либо в кассе организации по месту нахождения Работодателя с согласия работников.

4.5. Расчетные листы с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за 2 дня до выдачи заработной платы.

4.6. Работа в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается по повышенным ставкам. За ночную работу установлена доплата в размере 35 процентов от часовой ставки.

По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время, на работах указанных в Приложении № 4.

4.7. Количество часов, отработанных сотрудниками сверхурочно, в праздники и в ночное время определяется по табелю учета рабочего времени.

Для расчета доплаты за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени учетным периодом является квартал.

Первые два часа сверхурочной работы, посчитанной по итогам учетного периода, оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие - не менее чем в двойном (ст. 152 Трудового кодекса

Российской Федерации).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Для расчета часовой и дневной ставки при расчете доплаты за работу в праздники, сверхурочные работы и за работу в ночное время используется среднемесячное количество рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе.

4.9. Для предоставления гарантий и компенсаций работникам, уже имеющим высшее профессиональное образование соответствующего уровня и направленным работодателем для получения второго высшего профессионального образования в соответствии с соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. В соглашении обязательно отражаются обязанности работодателя производить оплату учебного отпуска из внебюджетных средств, и обязанность работника после получения высшего профессионального образования отработать в организации не менее 3-х лет.

4.10. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории сроком не более 2-х лет, в случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более)
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- выхода на работу после нахождения в отпуске до одного года;
- возобновление педагогической работы после прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или сокращением численности и штата работников образовательной организации или сокращения учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- призыва в ряды Вооруженных сил России;
- вынужденного перехода на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;

4.11. При аттестации педагогических работников на квалификационную категорию они могут воспользоваться иной формой ее проведения:

При наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности

Победители, лауреаты профессиональных конкурсов, проводимых на уровне Российской Федерации и Республики Марий Эл (конкурсов, состоявшихся в межаттестационный период аттестуемого педагога)

Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория при проведении экспертизы без оценочных процедур их профессиональной деятельности при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющую деятельность утвержденного приказом Минобрнауки России от 7.04.2014 № 276.

4.12. Формой аттестации, указанной в п. 4.12 педагогический работник может воспользоваться только один раз. (Данное ограничение вступило в силу с 1.01.2015 г. и не имеет обратной силы)

Работникам, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, после истечения срока действия квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

4.13. Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя техникума с момента выхода работника на работу по заявлению работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

V. Условия и охрана труда.

5.1. Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия, охрану труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 7) и выделять на эти цели не менее 0,2 % фонда оплаты труда.

Работодатель обязуется:

5.3. Своевременно обеспечивать работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными нормами (Приложение № 5).

А также производить стирку, сушку, ремонт выданных работникам средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

5.4. Работодатель обеспечивает работников смывающими средствами в соответствии с нормами (Приложение № 6).

5.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда по согласованному графику.

5.6. Обеспечивать разработку и утверждение инструкции по охране труда для работников с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета организации.

5.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

5.8. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров по графику. Не допускать к работе работников не прошедших медицинский осмотр.

5.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

5.10. Выполнить мероприятия по профилактике заболеваемости согласно плана санитарно-оздоровительных мероприятий.

5.11. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, предоставить работнику

другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.12. Не допускать к выполнению работ работников без средств индивидуальной и коллективной защиты, выданных им в установленном порядке. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами считать правомерным отказ работника от выполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. Осуществлять административно-общественный контроль и надзор за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.14. Предоставлять органам профсоюзного контроля по охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.15. Совместно с профкомом обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, создать комиссию по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета, обеспечивать организацию и условия для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно-общественный контроль.

5.16. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных по охране труда профкома по 40-часовой программе в рабочее время с сохранением среднего заработка.

5.17. Постоянно укомплектовывать аптечки первой помощи медикаментами в учебно-производственных мастерских и в учебном корпусе техникума.

VI. Социальные гарантии.

Работодатель обязуется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

6.1. Обеспечивать детей работников техникума в возрасте до 14 лет бесплатными новогодними подарками за счет внебюджетных средств.

6.2. Оказывать материальную помощь в связи со смертью работника организации и близких родственников (отец, мать, сестра, брат, муж, сын, дочь) в размере 1 (Один) МРОТ (минимальный размер оплаты труда)

6.3. Работникам техникума, выезжающим в командировки в крупные города РФ (областные центры) за пределы Республики Марий Эл выплачивать суточные в размере 500 (пятьсот) рублей за 1 сутки нахождения в командировке за счет внебюджетных средств.

6.4. Работодатель осуществляет условия и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с положением об оплате труда техникума (Приложение № 3).

6.5. Согласно пенсионной реформы определяется понятие «предпенсионер». К ним относятся люди, которым до назначения пенсии по возрасту остается пять или менее лет. Согласно федеральному закону (ФЗ) № 352 от 03.10.2018 г. работающим пенсионерам и предпенсионерам предоставляется дополнительный отпуск в количестве двух дней ежегодно для прохождения диспансеризации. Для всех граждан непенсионного возраста предоставляется дополнительный отпуск в количестве одного дня раз в три года.

VII. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять возможность участия профсоюзному комитету в принятие локально-нормативных актов, содержащих нормы трудового права и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 8, 371, 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации), а именно:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочным работам (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения о системах оплаты и стимулирования труда
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда.

7.2. Предоставлять возможность профсоюзному комитету, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. В недельный срок сообщать профсоюзному комитету о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

7.4. Предоставлять руководителю профсоюзного комитета или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления организацией при рассмотрении вопросов непосредственно затрагивающих интересы работников.

7.5. Предоставлять выборному профсоюзному комитету безвозмездно в пользование оборудованное помещение, средства, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы и другие условия для обеспечения деятельности.

7.6. Предоставлять выборному профсоюзному комитету в бесплатное пользование объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с

работниками и членами их семей.

7.7. При наличии письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно одновременно с выдачей заработной платы бесплатно перечислять на счет Рескома профсоюза членские взносы из заработной платы работников с их последующим распределением 50% - рескому, 50% профкому;

7.8. Оплату труда руководителя выборного профсоюзного комитета производить в размере 2000 (Две тысячи) рублей из внебюджетных средств, казначая выборного профсоюзного комитета в размере 1000 (Одна тысяча) рублей за счет внебюджетных средств.

7.9. Освобождать членов выборных профсоюзных органов для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

7.10. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2,3,5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации председателя профкома и его заместителей, выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2,3,5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.13. Согласно ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства работников не являющихся членами профсоюза, на основании личных заявлений работников в объеме, установленном Уставом профсоюза.

7.13. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзной организации.

VIII. Заключительные положения.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его принятия.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном для его заключения. При необходимости приведения Положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями. При проведении контроля представители сторон предоставляют друг другу необходимую для этого информацию. Представители сторон ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников организации.

Коллективный договор принят на собрании работников ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум» 30.05.2019 г.

Собрание уполномочило подписать коллективный договор ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум» на 2019-2022 годы первых лиц от договаривающихся сторон: от работодателя - директора ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум», от работников техникума - председателя профкома ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум».

Директор ГБПОУ Республики
Марий Эл «Марийский
лесохозяйственный техникум»



Д.Н. Батанов

« 30 мая » 2019 г

Председатель профкома ГБПОУ
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный
техникум»



Зуева В.С.

« 30 мая » 2019 г

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома ГБПОУ
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный
техникум»

Директор ГБПОУ Республики
Марий Эл «Марийский
лесохозяйственный техникум»


Зуева В.С.
« 30 » _____ 2019 г.


Д.Н. Батанов
« 30 » _____ 2019 г.

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка

I. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум» (далее Правила) разработаны в соответствии с действующим трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Правила определяют режим рабочего времени и порядок его учет, время перерывов для отдыха и питания, порядок приема и увольнения, меры поощрения и дисциплинарных взысканий, применяемых к работникам.

1.3. Правила обязательны для всех работников техникума.

II. Трудовой договор. Порядок приема и увольнения.

2.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением работу, соблюдать действующие в техникуме правила внутреннего распорядка.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателя, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению руководителя или его представителя.

2.3. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со

дня, определенного трудовым договором.

2.4. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

ж) иные документы – согласно требованиям Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику другой хранится в организации.

2.7. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением)

работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностными обязанностями;
- с коллективным договором и другими локальными нормативными актами.

2.9. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат работники, подлежащие обязательным медицинским осмотрам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302-н.

2.10. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть проведено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

2.11. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника. Временный переход на другую работу в случае производственной необходимости допускается сроком до одного месяца.

2.12. Работодатель отстраняет от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисления в учебное учреждение, выход на пенсию и другие),

работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель выдает работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и обязуется произвести с ним окончательный расчет.

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по сокращению численности или штата работников организации, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. Днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Права и обязанности работников.

3.1 Работник обязан:

- работать честно и добросовестно, соблюдая дисциплину труда - основу порядка в организации (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и т.п.)
- повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять свои должностные обязанности;
- улучшать качество работы, не допускать упущений и брака в работе.
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность организации, эффективно использовать машины и оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергетические ресурсы;
- вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (аварии и т.п.) и немедленно сообщать о случившемся администрации.

Указания по работе работник получает, как правило, от непосредственного руководителя (или лица его замещающего). При получении указания от вышестоящего лица работник обязан выполнить его, известив об этом непосредственного руководителя.

4. Права и обязанности работодателя.

4.1 Работодатель обязан:

- правильно организовать труд работника, чтобы он работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место и был обеспечен работой в течение всего рабочего дня;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда, материалами и оборудованием, необходимым для бесперебойной и ритмичной работы;
- создать условия для повышения производительности труда путем внедрения новейших достижений науки и техники научной организации труда, сокращения применения ручного малоквалифицированного труда, улучшения организации и повышения культуры труда;
- постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда, выдавать заработную плату в установленные сроки;
- укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др). При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация по согласованию с профсоюзным комитетом, принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих, в случаях предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день., дополнительные отпуска обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной

одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами

- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников, уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях.

- создавать условия, обеспечивающие участие работника в управлении производством, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность трудящихся, в полной мере используя рабочие собрания, конференции и различные формы общественной самодеятельности, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

Работодатель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. Рабочее время. Время отдыха.

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего, трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

5.2.1. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- время начала работы – 8:00, время окончания работы – 17:00;

- перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 13:00 продолжительностью 1 час в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.2.3. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

5.2.3. Для педагогических работников устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

5.3. при приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

5.4. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.4.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с сохранением права на получение пособия.

5.4.2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6. Оплата труда.

6.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях), согласно Положения об оплате труда работников организации.

6.2. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

6.3. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем два раза в месяц в кассе организации по месту нахождения Работодателя либо перечислением на счет именной банковской карты работника с его письменного согласия.

Аванс в размере 40 % от месячного фонда оплаты труда выплачивается 20 числа расчетного месяца и окончательный расчет 5 числа следующего за расчетным месяцем.

6.4. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профсоюзного комитета.

7. Дисциплина труда.

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, Почетной грамотой).

Допускается применение к одному работнику одновременно нескольких видов поощрения.

7.2. За особые трудовые заслуги работники в установленном порядке представляются к награждению Почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства лесного хозяйства Республики Марий Эл, государственными наградами и присвоению почетных званий.

7.3. Работникам, успешно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха).

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.5. Увольнением в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания.
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня).
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения.
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия.
- и в других случаях, установленных трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

7.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.10. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или в органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.13. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

8. Заключительные положения.

8.1. Правила должны быть доведены до сведения каждого работника организации под роспись.

8.2. Нарушение настоящих Правил работниками организации является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь за собой применение в отношении виновных лиц мер дисциплинарного взыскания.

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома ГБПОУ
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный
техникум»

Директор ГБПОУ Республики
Марий Эл «Марийский
лесохозяйственный техникум»



Зуева В.С.



Д.Н. Батанов

« 30 » _____ 2019 г.

« 30 » _____ 2019 г.

**Перечень
должностей ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский
лесохозяйственный техникум», дающих право на дополнительный
отпуск за ненормированный рабочий день**

№ пп	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (количество дней)
1	Комендант общежития	7

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома ГБПОУ
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный
техникум»



Зуева В.С.

« 30 » мая 2019 г.

Директор ГБПОУ Республики
Марий Эл «Марийский
лесохозяйственный техникум»



Д.Н. Батанов

« 30 » мая 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Республики
Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум»

1. Общие положения.

1.1. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум» (далее – «техникум»);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда в техникуме устанавливается коллективным договором, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются руководителем с учетом

мнения представительного органа работников.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже *минимального размера оплаты труда*, установленного действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Оплата труда работников техникума устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

2.2. Система оплаты труда работников техникума устанавливается и применяется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Положения о новой системе оплаты труда работников государственных учреждений РМЭ, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл (утв. Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 г. №283) с изменениями и дополнениями;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл.

Фонд оплаты труда техникума формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников техникума состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

2.4. Размер заработной платы работников техникума состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.5. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.6. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала техникума устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным *приказом* Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н и в соответствии с Постановлением Правительства РМЭ №283 от 31.07.2012 г. с изменениями и дополнениями.

2.7. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

- наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (*раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»*), утвержденным *приказом* Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н;

- наличия квалификационной категории:
первая квалификационная категория - 1,3;
высшая квалификационная категория - 1,4.

2.8. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

- уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:
высшее профессиональное образование - 1,15;
кандидат наук - 1,2;
доктор наук - 1,25.

2.9. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.10. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к *ПКГ*, утвержденным *приказом* Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н и в соответствии с Постановлением Правительства РМЭ №283 от 31.07.2012 г. с изменениями и дополнениями.

3. Компенсационные выплаты

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);
- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются в

процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, или в денежной сумме на усмотрение руководителя техникума и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам техникума в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за особо вредные условия труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам техникума определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре техникума.

3.4. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

3.4.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется в коллективном договоре техникума.

3.4.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором техникума.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Руководитель техникума с учетом мнения представительного органа работников техникума может ввести ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов оклада (должностного оклада) за отработанное время для водителей легковых автомобилей при условии непредставления отпуска за ненормированный рабочий день.

3.6. Водителям легкового автотранспорта устанавливается доплата за классность (за исключением водителей автобусов и специальных автомобилей, занятых перевозкой детей) в следующих размерах: водителям 2 класса - 10 процентов, водителям 1 класса - 25 процентов должностного оклада за отработанное время.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "Д", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет.

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

3.7. Работникам техникума, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

3.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Виды доплат:

- доплата за социальную защиту трудовых отношений работников, их прав и интересов в размере до 3000 рублей за счет внебюджетных средств;
- доплата за исполнение обязанностей ответственного за защиту информации и администратора информационной безопасности до 25% должностного оклада за счет внебюджетных средств;
- доплата членам приёмной комиссии в размере до 50% минимального размера оплаты труда за счет внебюджетных средств;
- доплата за ведение архива в размере до 4000 рублей за счет внебюджетных средств;

- доплата за организацию работы с волонтерами в размере до 4000 рублей за счет внебюджетных средств;
- доплата за работу в кружках профессиональной направленности в размере до 500 рублей за счет внебюджетных средств;
- доплата за исполнение обязанностей механика и диспетчера автотранспортных средств в размере до 2000 рублей за счет внебюджетных средств;
- доплата за заведование почвенно-химической лабораторией в размере до 3500 рублей за счет бюджетных средств.

3.9. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям:

- доплата за классное руководство в размере 1000 (Одна тысяча) рублей за счет бюджетных средств;
- доплата за проверку тетрадей в размере до 15% должностного оклада, ставки за счет бюджетных средств;
- доплата за заведование кабинетом в размере до 15% должностного оклада, ставки за счет бюджетных средств;
- доплата председателю ЦМК в размере до 15% должностного оклада, ставки за счет бюджетных средств;
- доплата за заведование лабораторией в размере до 50% должностного оклада за счет бюджетных средств.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у техникума, наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, либо в денежной сумме по соглашению сторон трудового договора и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами и иными локальными актами техникума.

4. Стимулирующие выплаты.

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

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

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты может быть установлена за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности техникума, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) на усмотрение руководителя техникума.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена работникам, занимающим должности доцента и профессора, а также работникам, которым присвоена ученая степень*, почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

- За наличие почетного звания:

"Заслуженный учитель Российской Федерации" - 2 000 рублей;

"Народный учитель Республики Марий Эл" - 1 500 рублей;

"Заслуженный работник образования Республики Марий Эл" - 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий может быть установлена доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам техникума, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

- За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник начального профессионального образования", "Отличник среднего профессионального образования" - 500 рублей.

Работникам ГБПОУ Республики Марий Эл «МЛТ», имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

Надбавки выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

4.4. Надбавка за стаж может быть установлена:

4.4.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному, прочему персоналу - за стаж работы с детьми

либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Надбавка выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы , оклада (должностного оклада).

4.5. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с техникумом по педагогической специальности (должности), могут быть установлены надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

4.6. Премии по итогам работы.

Премирование работников техникума может производиться в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в соответствии с Положением о премировании.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются трудовыми договорами и иными локальными актами техникума и могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь.

5.1. Материальная помощь может быть оказана: в связи со смертью работника организации и работникам в связи со смертью близких родственников (отец, мать, сестра, брат, муж, сын, дочь) в размере 1(один) МРОТ(минимальный размер оплаты труда).

5.2. Основным работникам техникума, достигшим пенсионного возраста, в том числе и при достижении льготной пенсии, оказывать материальную помощь за непрерывный стаж работы в техникуме в следующих размерах:

до 5 лет - в размере 2 000 (Две тысячи) рублей;

от 5 до 10 лет - в размере 4 000 (Четыре тысячи) рублей;

свыше 10 лет - в размере 6 000 (Шесть тысяч) рублей;

5.3 Материальная помощь основным работникам техникума на юбилейные даты - 50, 55 (женщинам), 60, 65, 70, 75, 80 лет в зависимости от стажа работы техникуме в следующих размерах:

до 5 лет - в размере 2 000 (Две тысячи) рублей;

от 5 до 10 лет - в размере 4 000 (Четыре тысячи) рублей;

свыше 10 лет - в размере 6 000 (Шесть тысяч) рублей;

5.4. Размеры и условия осуществления выплат материальной помощи устанавливаются трудовыми договорами и иными локальными актами техникума и могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда.

6. Оплата труда педагогических работников

6.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с *приказом* Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

6.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - самим техникумом. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в техникуме и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы,

установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Для преподавателей техникума средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на одну десятую часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения

заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в техникуме учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников техникума применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в техникума за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем

умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей техникума устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

7.2. Руководитель техникума в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя техникума, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада,

выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя техникума, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера техникума устанавливаются руководителем техникума на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя техникума.

8.4. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя техникума осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава техникума без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава техникума без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя техникума.

8.5. Министерство образования и науки РМЭ в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год выплачивает руководителю учреждения материальную помощь и устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты;
- единовременные денежные поощрения;
- персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия.

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома ГБПОУ
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный
техникум»

Директор ГБПОУ Республики
Марий Эл «Марийский
лесохозяйственный техникум»



Зуева В.С.

« 30 » 2019 г.



Д.Н. Батанов

« 30 » 2019 г.

Перечень должностей ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум», продолжительность работы которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

Должность и место работы	Количество единиц
1. Вахтер в здании техникума	4
2. Дежурный по этажу в общежитии.	2
Итого	6

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома ГБПОУ
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный
техникум»

Директор ГБПОУ Республики
Марий Эл «Марийский
лесохозяйственный техникум»


Зуева В.С.
« 30 » 2019 г.


Д.Н. Батанов
« 30 » 2019 г.

**Перечень профессий и нормы выдачи средств индивидуальной
защиты работникам ГБПОУ Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный техникум».**

№ пп	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплект)
1.	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый.	1 компл. 1 пара 6 пар дежурные дежурный
2.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 24 пары
3.	Мастер производственного обучения	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 4 пары
4.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки с полимерным	1 шт. 2 шт. 1 пара

		покрытием	6 пар
5.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6.	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные	1 шт. дежурные до износа 12 пар 12 пар до износа
7	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
8.	Кухонный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук с нагрудником Перчатки резиновые	1 шт. 2 шт. 12 пар
9.	Подсобный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 4 пары дежурные
10.	Сторож (вахтер)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар

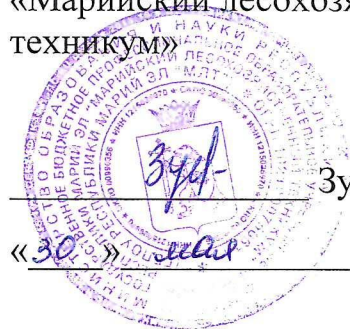
Приложение 6

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома ГБПОУ
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный
техникум»

Директор ГБПОУ Республики
Марий Эл «Марийский
лесохозяйственный техникум»



Зуева В.С.



Д.Н. Батанов

« 30 » _____ 2019 г.

« 30 » _____ 2019 г.

Перечень должностей в ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум», дающих право на получение мыла и (или) моющих средств и гелей

№ п/п	Должность	Норма выдачи мыла гр.
1.	Слесарь-сантехник	200 мл. очищающих кремов, гелей и паст
2.	Слесарь ремонтник	
3.	Уборщик служебных помещений	200 гр. мыло туалетное или 250 мл. жидкого моющего средства
4.	Слесарь ремонтник	
5.	Слесарь-сантехник	

Приложение 7

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома ГБПОУ
Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный
техникум»

Директор ГБПОУ Республики
Марий Эл «Марийский
лесохозяйственный техникум»



Зуева В.С.

« 30 » 2019 г.



Д.Н. Батанов

« 30 » 2019 г.

**Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным
комитетом ГБПОУ Республики Марий Эл
«Марийский лесохозяйственный техникум»**

№ подпункта	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В т.ч. женщин
1	Приобрести и выдать согласно Приложения 5 и 6 спецодежду, СИЗ, моющие средства	компл.		20,0	1 кв.	зам. директора по АХЧ	15	9
2	Приобрести и выдать в подразделения аптечки первой медицинской помощи	шт.	18	9,0	1 кв.	зам. директора по АХЧ		
3	Провести ревизию и техобслуживание системы освещения в учебных классах, лабораториях, мастерских и территории техникума	класс, каб.	30	0,5	4 кв.	зам. директора по АХЧ	52	33

4	Произвести утепление рам в подразделениях техникума	кабин.	30	5,0	3 кв.	зам. директора по АХЧ	52	33
5	Провести реконструкцию системы освещения в электроработной лаборатории техникума	шт.	1	2,5	2 кв.	зам. директора по АХЧ	1	
6	Регулярно производить стирку и ремонт спецодежды, спецобуви работников техникума	шт.		14,2	постоянно	зам. директора по АХЧ	15	9
7	Производить в холодный период года обработку пешеходных дорожек и подъездных путей техникума противоскользящим материалом	тонн		4,0	4 кв. 1 кв.	зам. директора по АХЧ	55	33
8	Произвести расчистку пешеходных дорожек подъездных путей к техникуму в зимний период	кв. метр		14,0	1 кв.	зам. директора по АХЧ	55	33
9	Обеспечить подразделения техникума средствами первичного пожаротушения	компл.		11,5	1 кв.	зам. директора по АХЧ		
10	Провести обучение работников техникума по охране труда и электробезопасности	чел.	59\21	5,0	1 кв.	Специалист по охране труда Заведующий лабораторией		
11	Провести прививку студентов техникума от клещевого энцефалита	чел.		20,0	1 кв.	Специалист по охране труда		
12	Провести периодический медосмотр отдельных категорий работников техникума	чел.		60,0	3 кв.	Отдел кадров		

Содержание

Общие положения.	2
Трудовые отношения.	3
Рабочее время и время отдыха.	5
Оплата труда.	8
Условия и охрана труда	11
Социальные гарантии.	13
Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.	14
Заключительные положения.	16
Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.	17
Приложение 2. Перечень должностей ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум», дающих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.	26
Приложение 3. Положение об условиях оплаты труда работников ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум».	27
Приложение 4. Перечень должностей ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум» продолжительность работы, которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.	42
Приложение 5. Перечень профессий и нормы выдачи средств индивидуальной защиты работникам ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум».	42
Приложение 6. Перечень должностей в ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум» дающих право на получение мыла и (или) моющих средств и гелей.	44
Приложение 7. Соглашение по охране труда между администрацией профсоюзным комитетом ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский лесохозяйственный техникум»	45