



От работодателя:  
Директор образовательного  
учреждения

  
В.И. Саркисов  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.

От работников:  
Представитель работников  
организации образовательного  
учреждения

  
Н.В. Доценко  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федеральное казенное профессиональное образовательное  
учреждение № 204 Федеральной службы исполнения наказаний**

на 2014-2017 год(ы)



Принят на общем  
собрании работников  
10 июля 2014 г.  
Протокол № 3

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном казенном профессиональном образовательном учреждении № 204 Федеральной службы исполнения наказаний (далее - ФКП образовательное учреждение № 204).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - Доценко Нины Валентиновны (далее - представитель работников).

– работодатель в лице его представителя – директора Саркисова Владимира Ивановича.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;



4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5) положение о премировании работников;

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

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

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

2. другие формы.

## II. Трудовой договор

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

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

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

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

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

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

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления



образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в



рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

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

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

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин,



работавших в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих



случаев:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 2 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- работающим инвалидам - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 дней (и другие случаи).
- дополнительные за ненормированный рабочий день отпуска в количестве 14 календарных дней: главному бухгалтеру, секретарю учебной части, (приложение № 4)

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

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

5.13. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

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

## VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днем выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца.



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

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с приказом ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы» с увеличением на 25% специалистам, работающим в сельской местности, вступивших в трудовые отношения до 01.01.2005г. (п.7 приложения №3 приказа ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624) с учетом дополнений и изменений;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера, за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

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

- при увеличении (индексации) окладов (или) размеров ставок заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

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

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

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка за последние три месяца (ст.234 ТК РФ);

6.9.2. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей на это время ставки рефинансирования ЦБ РФ;

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплату заработной платы работника несет главный бухгалтер.



## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Компенсирует стоимость оплаты за коммунальные услуги, согласно действующим нормам.

7.4. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.5. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере двух должностных окладов следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающему пенсионеру (и в других случаях).

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Стороны договорились соблюдать законодательство об охране труда, ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 9). Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.

Организовывать обучение, проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 8), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 7).

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

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

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда в количестве 3 человек, в состав которой должны входить работники учреждения.

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

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



охраны труда

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

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 6).

8.15. Оборудовать комнату для отдыха работников училища.

8.16. Оборудовать уголок охраны труда.

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

### **Ответственность сторон**

9. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

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



охраны труда

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

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 6).

8.15. Оборудовать комнату для отдыха работников училища.

8.16. Оборудовать уголок охраны труда.

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

### **Ответственность сторон**

9. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

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



Утверждено на общем собрании ФКП  
образовательного учреждения №204  
10 июля 2014 года  
Протокол № 3

Приложение №1  
«Утверждаю»:  
Директор ФКП  
образовательного учреждения №204  
\_\_\_\_\_ В.И. Саркисов

## ПРАВИЛА

### Внутреннего трудового распорядка для работников ФКП

### образовательного учреждения № 204.

#### 1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Уставом ФКП образовательного учреждения №204 (далее - учреждение), является федеральным казенным профессиональным образовательным учреждением, реализующим программы профессионального образования и профессиональной подготовки осужденных, находящихся в учреждениях, исполняющих уголовные наказания.

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

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

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

- датами выдачи заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца
- местом получения заработной платы является: на лицевые счета через отделения Сбербанка;
- выплата производится непосредственно работнику;
- отпускные выдаются за три дня до начала отпуска.

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

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

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

##### 3.2. Администрация обязана:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, условия трудовых договоров, обеспечивать работникам производственные и социальные условия, соответствующие правилам и



- а) выплачивать работникам заработную плату за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и на основании приказа ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала, федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы». В соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и решениями аттестационной комиссии; по первому требованию предоставлять работнику расчеты его заработной платы; оказывать при наличии финансовых средств материальную помощь;
- определять виды и размеры надбавок и других выплат стимулирующего и компенсационного характера в пределах ежегодно утверждаемых в установленном порядке объемов средств на оплату труда, а также штатное расписание;
  - осуществлять социальное, медицинское, пенсионное и иные виды обязательного страхования работников;
  - способствовать созданию в коллективе атмосферы сотрудничества, доброжелательности и творчества;
  - осуществлять свою деятельность совместно с администрацией ФКУ ИК-6, ФКУ ЛИУ-8, и с другими учреждениями уголовно-исполнительной системы, где будут открыты филиалы;
  - своевременно предоставлять все необходимые сведения в соответствующие органы образования и исполнения наказаний;
  - требовать от работников учреждения и учащихся соблюдения ими трудовой и учебной дисциплины, выполнения должностных обязанностей, правил внутреннего распорядка.

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

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

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

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

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



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

#### 5. Рабочее время и время отдыха.

##### 5.1. Продолжительность ежедневной работы:

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

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

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

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

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

#### 6. Поощрения за успехи в работе.

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

#### 7. Трудовая дисциплина.

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

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

##### 7.3. Запрещается:

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



оскорбительной форме, грубым тоном;

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

#### 7.4. Основания дисциплинарной ответственности:

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

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

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

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

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

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

#### 8.2. Запрещается:

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

#### 8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны



трого выполняться общие и специальные предписания по охране труда и технике безопасности, действующие в учреждении, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 6 настоящих Правил.

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

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



## Приложение №2

**ПОЛОЖЕНИЕ****о премировании работников ФКП образовательного учреждения № 204.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом ФКП образовательного учреждения № 204, приказом ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы» с учетом дополнений и изменений в целях усиления материальной заинтересованности, повышения ответственности в выполнении учебных программ, улучшения воспитательного процесса среди учащихся, в целях повышения творческой активности инженерно-педагогического состава и административно-обслуживающего персонала, других локальных законодательных актов к коллективному договору.

**1. Общие положения.**

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Руководитель утверждает размер премии к выплате.



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

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

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

2.5. Премия снижается:

- главному бухгалтеру – за несвоевременную сдачу отчетов - до 10%;
- старшему мастеру за:

- а) не своевременную сдачу отчетов до 10%;
- б) низкий уровень работы по организации стажировки мастеров производственного обучения - до 10%;
- в) низкий уровень контроля за ведением учетной и планирующей документации, контроля уроков производственного обучения – до 10%;

- мастерам производственного обучения за:

- а) невыполнение учебного плана и учебной программы – до 30%;
- б) не выполнение установленных требований по составлению и ведению отчетной и планирующей документации – до 25%;

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

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



## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

#### 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Настоящее Положение об оплате труда работников федерального – казенного профессионального образовательного учреждения № 204 Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФКП образовательное учреждение № 204), разработано в соответствии с Приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы».

1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников ФКП образовательного учреждения № 204 определяется исходя из:

Должностных окладов, (окладов), ставок заработной платы;

Выплаты компенсационного характера;

Выплат стимулирующего характера;

2. Размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок) работников ФКП образовательного учреждения № 204 устанавливаются согласно приложений № 3;4 к Приказу Министерства юстиции Российской Федерации от 13 ноября 2008 года №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы». Индексируются в соответствии с Распоряжениями правительства и увеличиваются на 100 рублей по состоянию на 1 сентября 2013 года, на компенсационную выплату педагогическим работникам за книгоиздательскую продукцию, согласно Закону «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012г.». Оклады индексируются в соответствии с Распоряжением правительства.

3. Размер должностного оклада руководителя ФКП образовательного учреждения № 204 устанавливаются приказом УФСИН России по Ставропольскому краю на основе порядка определения должностных окладов руководителей учреждений, уголовно-исполнительной системы, их заместителей, главных бухгалтеров согласно приказу от 13 ноября 2008 года № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений, уголовно-исполнительной системы».

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

5. Выплаты стимулирующего, компенсационного характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих трудовых обязанностей, повышения профессионального уровня, а также поощрения за стаж работы. Выплаты стимулирующего, компенсационного характера производятся в пределах ежегодно утверждаемых в установленном порядке объемов средств на оплату труда.



5.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с приказом Федеральной службы исполнения наказаний от 13 ноября 2008 года № 624, данным Положением и оформляется приказом руководителя учреждения при приеме на работу, а преподавателям при ежегодной тарификации. В приказе, указывается за выполнение какой дополнительной работы, или за какую работу, производимую в особых условиях, работнику устанавливаются выплаты.

- учреждения уголовно-исполнительной системы в размере 70% от тарифной ставки (должностного оклада) (Приказ ФСИН России от 18.02.05г. №11);

- специалистам народного образования, работающим в сельской местности. (Данное положение распространяется на работников, работающих в сельской местности и вступивших в данные трудовые отношения до 01.01.2005г.) 25% от должностного оклада.

- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);

- с тяжелыми и вредными условиями труда до 12% ставки (оклада);

- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% ставки (оклада);

- Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости о продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. (приложение №3 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2,п.20);

5.2 Выплаты стимулирующих характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах в соответствии с приказом Федеральной службы исполнения наказаний от 12 ноября 2008 года № 624, данным Положением и оформляются приказом руководителя учреждения при приеме на работу, а преподавателям при ежегодной тарификации. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения совета образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

- по первой квалификационной категории-30%;

- по высшей квалификационной категории- 40%;

- за непрерывную работу ( выслугу лет) ежемесячная надбавка выплачивается к тарифной ставке (должностному окладу) по занимаемой должности (приказ ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, приложение № 4,п.2, п.14) с учетом дополнений и изменений. Работникам, получающим повышенные тарифные ставки (должностные оклады), надбавка за непрерывную работу исчисляется из повышенных тарифных ставок (окладов);

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

- квартальная премия выплачивается по итогам квартала за добросовестное выполнение должностных обязанностей. Конкретные размеры премии работникам определяются в соответствии с личным вкладом каждого и за фактически отработанное время. Премия выплачивается в последний месяц квартала, или следующий месяц за истекший квартал на основании приказа руководителя;

- единовременное денежное вознаграждение по итогам календарного года выплачивается за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам года и за выполнение плана



приема и выпуска учащихся. Размер вознаграждения, выплачиваемый одному работнику, не может превышать двух месячных окладов (с учетом доплаты за работу в сельской местности). Единовременное денежное вознаграждение по итогам календарного года выплачивается в соответствии с приказом ФСИН России от 13.11.2008 № 624, приложение № 4 Инструкция о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, применяемых для гражданского персонала уголовно-исполнительной системы

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

- единовременное премирование за добросовестное отношение к служебным обязанностям, выполнение особо сложных и важных задач, внедрение научно-технических предложений, улучшающий учебный процесс, значительный личный вклад в развитие и совершенствование системы профессионального образования производится к юбилейным датам, профессиональному празднику.

- Премирование руководителя учреждения осуществляется по приказу УФСИН России по Ставропольскому краю;

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

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

6. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности руководителей и педагогических работников ФКП образовательного учреждения № 204 финансируемому из федерального бюджета, производится ежеквартально при наличии средств, выделенных на соответствующие выплаты.

- Выплаты производятся на основании показателей эффективности деятельности работников учреждения.

Выплаты рассчитываются на основе выделенного фонда денежных средств на стимулирующие выплаты. Основанием для выплаты стимулирующей выплаты являются: отчеты руководящих и педагогических работников, протокол Совета образовательного учреждения, приказ директора. Право на получение выплат имеют все работники, находящиеся в штатах уголовно-исполнительной системы, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

При исчислении времени работы в текущем году для выплаты вознаграждения учитываются периоды нахождения работника на лечении, в служебных командировках, в отпусках (кроме отпусков, предоставляемых без сохранения заработной платы, частично оплачиваемых отпусков и дополнительных отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Настоящее Положение не применяется в отношении работников, оплата которых производится в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, за все время простоя.

При увольнении работника стимулирующая выплата выплачивается в день увольнения и рассчитывается за отработанный период при наличии бюджетных средств.

Принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется с обязательным привлечением представителя УФСИН по Ставропольскому краю, председателя Совета образовательного учреждения.

Руководитель учреждения имеет право снижать размер либо лишать работника вознаграждения полностью за конкретные упущения или нарушения трудовой дисциплины в случаях, предусмотренных коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами.

Лишение вознаграждения оформляется приказом руководителя с обязательным указанием



причины.

Вознаграждение не выплачивается работникам:

заклучившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

Для расчета выплаты директору, старшему мастеру и работникам образовательных организаций за выполнение отдельных показателей эффективности деятельности (далее - показатели) необходимо:

а) Установить фонд денежных средств на выплату директору как фонд выделенных денежных средств на выплату деленный на численность работников, получающих выплату, с последующим увеличением в два раза;

б) Рассчитать выплату директору путем деления фонда денежных средств на выплату директору на максимально возможный суммарный процент выполненных показателей за расчетный период и последующим умножением на фактический суммарный процент показателей, выполненных директором и на значение районного коэффициента. При этом максимально возможный суммарный процент выполненных показателей составляет 400% в год (100% в квартал):

в) Установить фонд денежных средств на выплату старшему мастеру путем деления фонда выделенных денежных средств на выплату на численность работников, получающих выплату, с последующим увеличением в 1,2 раза:

Определить размер денежных средств к распределению между работниками как разницу фонда денежных средств к распределению и суммы выплат директору, старшему мастеру:

д) Определить суммарный процент выполненных показателей за расчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) отдельно по каждому работнику, на которых распространяется выплата. Максимально возможный суммарный процент выполненных показателей составляет 400% в год (100% в квартал);

е) Найти процентное соотношение должностного оклада (без учета увеличений и повышений) каждого работника к сумме должностных окладов работников, на которых распространяется выплата:

ж) Рассчитать выплату базовую путем умножения суммарного процента выполненных показателей за расчетный период на процентное соотношение и на значение районного коэффициента отдельно по каждому работнику, на которых распространяется выплата:

з) Найти коэффициент выплаты путем деления суммы денежных средств к распределению между работниками на сумму выплат базовых работников, на которых распространяется выплата:

и) Рассчитать сумму выплаты (с учетом районного коэффициента) каждому работнику, на которого она распространяется путем умножения выплаты базовой этого работника на коэффициент выплаты:

л) Рассчитать сумму выплаты (без учета районного коэффициента) каждому работнику, на которого она распространяется путем деления суммы выплаты этого работника на районный коэффициент:

м) Найти сумму районного коэффициента каждого работника путем вычитания суммы выплаты (без учета районного коэффициента) из суммы выплаты (с учетом районного коэффициента):

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

- работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее, чем в двойном размере:

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



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

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

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

- классное руководство до 20% месячной ставки;
- за проверку письменных работ по техническим предметам до 10% тарификации по данному предмету;
- заведование кабинетами до 20% тарифной ставки;
- заведование лабораториями до 20% тарифной ставки;
- заведование учебными мастерскими до 20% тарифной ставки;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями до 20% тарифной ставки.

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

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

- работникам, выполняющим в этом же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

- при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ. Выплата устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, с учетом выплаты за работу в сельской местности, доплат за выслугу лет и квалификационную категорию) по основной работе по соглашению сторон.

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

- Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполненных работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

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



## 2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

2.1. Норма рабочего времени, норма учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении:

2.2. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных учреждений устанавливаются исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

- Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и Устава училища преподавателям за 720 часов в год, мастерам профессионального обучения 960 часов ПП, НПО-800 часов. -18 часов преподавательской (педагогической работы) работы в неделю, 3 часа в день;
- за часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке, в одинарном размере.
- - за 36 часов педагогической работы в неделю – мастерам производственного обучения;
- Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).
- - Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

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

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

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

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

## 3. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

3.1. Преподавателям ФКП образовательного учреждения № 204 до начала учебного года 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 ставки заработной платы на среднемесячную норму нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года.

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. Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно из резерва, согласно приказу руководителя. 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.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 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 том 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 т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 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.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

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

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

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

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

Оплата труда мастеров производственного обучения производится по ставкам заработной платы, индексируются в соответствии с Распоряжением правительства и увеличиваются на 100 рублей по состоянию на 1 сентября 2013 года, на компенсационную выплату педагогическим работникам за книгоиздательскую продукцию, согласно Закону «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012г.».



3.3. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 ставки заработной платы.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностной ставки заработной платы мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном при расширении зоны обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

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

4.1 Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленных при тарификации.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего 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 месячной учебной нагрузки, путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

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

- с увеличением на 25% специалистам, работающим в сельской местности, вступившим в



трудовые отношения до 01.01.2005г. (п.7 приложения №3 приказа ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624);

- тарифная ставка (оклад), увеличенная на 25% является основой для установления; доплат, надбавок, премий, вознаграждений и других выплат стимулирующего и компенсационного характера.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о доплатах и надбавках работников ФКП образовательного учреждения № 204.

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

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

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

1.1. Выплаты стимулирующего, компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются:

- за условия труда в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы в размере 70% от тарифной ставки (должностного оклада) (Приказ ФСИН России от 18.02.05г. №11);
- за непрерывную работу (выслугу лет) ежемесячная надбавка выплачивается к тарифной ставке (должностному окладу) по занимаемой должности (приказ ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, приложение №4, п.2, п.14) с учетом дополнений и изменений. Работникам, получающим повышенные тарифные ставки (должностные оклады), надбавка за непрерывную работу исчисляется из повышенных тарифных ставок (окладов);
- за сложность, напряженность, высокие достижения труда и специальный режим работы выплачивается к тарифной ставке (должностному окладу) по занимаемой должности (приказ ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, приложение №4, п.2, п.4) предельными размерами не ограничивается. Работникам, получающим повышенные тарифные ставки (должностные оклады), надбавка исчисляется из повышенных тарифных ставок (окладов). Фонд на эти цели формируется в размере 6 должностных повышенных окладов.
- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);
- с тяжелыми и вредными условиями труда до 12% ставки (оклада);
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% ставки (оклада);
- Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. (приложение №3 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2, п.20);
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, устанавливается надбавка к должностному окладу без увеличений и повышений: (приложение №4 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2, п.14);



- по первой квалификационной категории-30%;
- по высшей квалификационной категории- 40%;
- выплата денежного вознаграждения работникам учреждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года:
- два должностных оклада (тарифных ставок) Работникам, получающим повышенные тарифные ставки (должностные оклады), исчисляется из повышенных тарифных ставок (окладов) (приложение №4 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2,п.18);
- в пределах ежегодно утверждаемых в установленном порядке объемов средств на оплату труда работникам по их заявлению может быть выплачена материальная помощь, которая предельными размерами не ограничивается. (приложение №4 к приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 года №624, п.2,п.19) с учетом дополнений и изменений;

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

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

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

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

- классное руководство до 20% месячной ставки;
- за проверку письменных работ по техническим предметам до 10% тарификации по данному предмету;
- заведование кабинетами до 20% тарифной ставки;
- заведование лабораториями до 20% тарифной ставки;
- заведование учебными мастерскими до 20% тарифной ставки;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями до 20% тарифной ставки.

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

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

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или временно отсутствующего работника без освобождения от



своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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

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

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

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

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



## ПЕРЕЧЕНЬ

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

Перечень профессий (должностей)	Количество дополнительного оплачиваемого отпуска
Главный бухгалтер	14
Секретарь учебной части	14



**ПРЕЧЕНЬ**  
**профессий, требующих льготного пенсионного обеспечения**

1. Директор
2. Старший мастер
3. Мастер производственного обучения
4. Преподаватель



**СПИСОК****профессий и работ, требующих периодических медицинских осмотров работников**

	Периодичность
1. Директор	1 раз в год
2. Старший мастер	1 раз в год
3. Мастер	1 раз в год
4. Методист	1 раз в год



**НОРМЫ**

**бесплатной выдачи работникам ФКП образовательного учреждения № 204  
смывающих и обезвреживающих средств, согласно постановления МЗ и СР РФ от 17.12.2010 г.  
№ 1122п на месяц**

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



## Приложение № 9

## Нормы

бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам ФКП образовательного учреждения № 204 в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты

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



## СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между администрацией и работниками ФКП образовательного учреждения № 204  
на 2014 год.

Содержа-ние мероприя-тий / работы /	Едиучет а	Кол-во	Стоимость работ тыс.руб.	Срок выпол. мероприятий	Ответствен-ные за выполнение мероприя-тий	Кол-во работни-ков, которым улуч. условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						всего	в т.ч. жен.	всего	в т.ч. жен.
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Меры по улучшению условий труда</b>									
Ремонт и замена приборов освещения	шт	50	1,0	2013	старший мастер				
Проведение работ по заземлению оборудования, измерение контура заземления			1,0	2013	старший мастер				
Приобретение спецодежды и других СИЗ	комп	6	2,0		старший мастер				
<b>ИТОГО:</b>			4,0						



## Приложение № 11

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

**1. Мастер производственного обучения**



## Приложение №12

## План мероприятий

по охране труда между администрацией и работниками ФКП образовательного учреждения № 204  
на 2014-2017 годы.

№	Содержа-ние мероприя-тий / работы /	Срок выпол. мероприятий	Ответствен-ные за выполнение мероприя-тий	Кол-во работни-ков, которым улуч. условия труда	
				всего	в т.ч. жен.
1	2	3	4	5	6
	<b>Меры по улучшению условий труда</b>				
1	Ремонт и замена приборов освещения	2014	старший мастер		
2	Проведение работ по заземлению оборудования, измерение контура заземления	2014	старший мастер		
3	Приобретение спецодежды и других СИЗ	постоянно	Директор, старший мастер		
4	Прохождение периодических медицинских осмотров	1 раз в год	Директор		
5	Проведение инструктажей и обучение работников	2 раза в год	Директор, старший мастер, мастера п/о		
6	Осмотр оборудования в мастерских на их соответствие требованиям эксплуатации	2 раза в год	Старший мастер, мастера п/о		
7	Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда	постоянно	Старший мастер		
	<b>ИТОГО:</b>				



Федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение №204

Федеральной службы исполнения наказаний  
наименование организации

## Приказ

От "09" июля 2014 г. № 58

В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации

Приказываю:

1. В целях организации сотрудничества администрации и работников ФКП образовательного учреждения №204

по охране труда образовательного комитета (комиссии) по охране труда.

Назначить членами комитета (комиссии) по охране труда со стороны администрации:

- Саркисова Владимира Ивановича, директора ;
- Ибрагимов Юрия Викторовича, старшего мастера ;
- \_\_\_\_\_ ;
- \_\_\_\_\_ .

2. На основании протокола № 1 от 20.06 2014 г. собрания (конференции) включить в состав комитета (комиссии) по охране труда от трудового коллектива

Доценко Нину Валентиновну, мастера производственного обучения

Боброва Сергея Ивановича, методиста

2. Комитету (комиссии) по охране труда руководствоваться в своей работе Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2006 года № 41.

Руководитель

(подпись)

(Ф.И.О.)



Протокол №1

Собрания (конференции) работников федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение №204 Федеральной службы исполнения наказаний

полное наименование организации (структурного подразделения)  
от "20" июня 2014 г.

Численный состав работников на день  
собрания (конференции) - 15 чел.

Присутствовало на собрании - 15 чел.

(Для конференции:

Избрано делегатов на конференцию - \_\_\_\_\_  
чел.

Присутствовало делегатов на конференции  
- \_\_\_\_\_ чел.

Выборы председателя и секретаря собрания (конференции)

Председателем собрания избран:

Урмагова Л.П. гл. бухгалтер

Ф.И.О., занимаемая должность

Секретарем собрания избран:

Трухоновец Г.А. секретарь учебной части

Ф.И.О., занимаемая должность

Повестка дня:

1. избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива.

Выступили: 1. Ибрагимов Ю.В. старший мастер

Ф.И.О., занимаемая должность

2. Мальцева О.В. мастер п/о

Ф.И.О., занимаемая должность

3. Ребраков А.Н. мастер п/о

Ф.И.О., занимаемая должность

Решили: избрать уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда  
трудоового коллектива:

1. Доценко Н.В. мастер п/о

Ф.И.О., занимаемая должность,

(результаты голосования: за 15, против -, воздержался - .)

2. Боброва С.И. методист

Ф.И.О., занимаемая должность,

(результаты голосования: за 15, против -, воздержался - .)

3. \_\_\_\_\_

Ф.И.О., занимаемая должность,

(результаты голосования: за \_\_\_\_\_, против \_\_\_\_\_, воздержался \_\_\_\_\_.)

4. \_\_\_\_\_

Ф.И.О., занимаемая должность,

(результаты голосования: за \_\_\_\_\_, против \_\_\_\_\_, воздержался \_\_\_\_\_.)

2. Избрание (делегирование) представителей трудового коллектива в состав  
комитета (комиссии) по охране труда \_\_\_\_\_

наименование организации

Выступили: 1. Фоменко С.В. мастер п/о

Ф.И.О., занимаемая должность,

2. Антонова В.Н. мастер п/о

Ф.И.О., занимаемая должность,

3. Ребраков А.Н. мастер п/о

Ф.И.О., занимаемая должность,

Решили: избрать (делегировать) в состав комитета (комиссии) по охране труда  
ФКП образовательное учреждение №204 (наименование организации)

Уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда:

1. Доценко Н.В. мастер п/о

Ф.И.О., занимаемая должность,

(результаты голосования: за 15, против -, воздержался -.)

2. Боброва С.И. методист

Ф.И.О., занимаемая должность,

(результаты голосования: за 15, против -, воздержался -.)

3. \_\_\_\_\_

Ф.И.О., занимаемая должность,

(результаты голосования: за \_\_\_\_\_, против \_\_\_\_\_, воздержался \_\_\_\_\_.)

4. \_\_\_\_\_

Ф.И.О., занимаемая должность,

(результаты голосования: за \_\_\_\_\_, против \_\_\_\_\_, воздержался \_\_\_\_\_.)

Председатель собрания (конференции) \_\_\_\_\_

(подпись)

Секретарь \_\_\_\_\_

(подпись) \_\_\_\_\_



