

**БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ «ГОРНО-АЛТАЙСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
ИМЕНИ В. А. СЛАСТЁНИНА»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2024-2027 ГОДЫ

От работодателя:

Директор бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики
Алтай «Горно-Алтайский педагогический
колледж имени В. А. Слостёнина»
Облецова О.Г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Володина Н.Г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе трудовых отношений
Администрации г.Горно-Алтайска

Уведомление и уведомление
(указать наименование органа)

Регистрационный № 1158 от «18» августа 2024 г.

Волочкова Е.И.
(должность, Ф.И.О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на общем собрании работников учреждения «1/1» ~~10~~ 20~~14~~ г. между работодателем и работниками в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Алтай «Горно-Алтайский педагогический колледж имени В. А. Слостёнина» (далее колледж).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Алтай от 15 ноября 2013 г. N 64-РЗ" О деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Алтай";

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен в целях:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа;

- установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, улучшающих положение работников;

- создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями;

- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Сторонами, заключившими коллективный договор являются:

бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно- Алтайский педагогический колледж имени В. А. Слостенина» в лице его представителя – директора Облецово́й Ольги Григорьевны (далее – работодатель);

работники бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Горно- Алтайский педагогический колледж имени В. А. Слостёнина» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя Володиной Надежды Григорьевны (далее –профсоюз).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется:

- на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;

- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из образовательной организации (в части специально оговоренных льгот).

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников колледжа в течение 10 календарных дней после его подписания.

1.7. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования колледжа, изменения типа государственного учреждения, реорганизации колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.12. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников учреждения, с последующим уведомлением трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников учреждения не реже одного раза в год.

1.16. Локальные нормативные акты колледжа, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются на общем собрании работников учреждения, подписываются представителями сторон.

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

1.18 Приложения к коллективному договору:

- Приложение № 1. Нормы выдачи специальной одежды, спецобуви;
- Приложение № 2. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ);
- Приложение № 3. Положение об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Горно-Алтайский педагогический колледж имени В. А. Слостёнина»;
- Приложение № 4. Правила внутреннего трудового распорядка бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Горно-Алтайский педагогический колледж имени В. А. Слостёнина».

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2 При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Обеспечивать представителю выборного органа первичной профсоюзной организации при оформлении трудовых отношений с работником возможность проведения беседы с работником о вступлении в Профсоюз.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, не устанавливать испытание при приеме на работу.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, производить только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.9. При заключении трудовых договоров с преподавателями, и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего

образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

3) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

2.2.10. В конкретные должностные обязанности преподавателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей), программ практики;
- 2) ведение учебного журнала, журнала практики;
- 3) составление календарно-тематических планов; поурочного планирования (планы урока, технологические карты);
- 4) статистические отчёты по дисциплинам, по результатам промежуточной и итоговой аттестации;
- 5) заполнение данных информационных систем.

2.2.11. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией рассматривать с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация организации;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
20 и более человек в течение 30 календарных дней;
60 и более человек в течение 60 календарных дней;
100 и более человек в течение 90 календарных дней.

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.

2.2.15. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 2 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации профессионального образования, в течение трех лет;
- председатель первичной профсоюзной организации как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий.

2.2.16. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы до 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

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

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных из колледжа инвалидов.

2.2.18. Проводить профессиональное обучение работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов за счет средств работодателя.

2.2.19. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа, применения профессиональных стандартов.

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное

образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.21. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке – 100 рублей (по региону); 200 рублей (за пределами региона).

2.2.22. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и (или) приобрести другую профессию.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

2.3.3. Проводить работу с работниками по вовлечению в Профсоюз.

2.3.4. Содействовать работодателю в формировании и развитию корпоративной культуры среди работников колледжа.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников колледжа определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и

основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В колледже учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись не позднее чем за два месяца до начала нового учебного года.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю организации, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.7. В колледже установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю. Выходным днем является воскресенье.

3.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. Данная гарантия распространяется на преподавателей, работающих с нагрузкой не более 18 часов в неделю.

По письменному заявлению работнику работодатель вправе установить режим работы с перерывом более двух часов.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует колледж), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в колледже иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в колледже не требуется.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям, работающим на ставку, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и чередование работы в субботные дни.

3.9. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, установлен суммированный учет рабочего времени.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал колледжа привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками в столовой колледжа.

3.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.17. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика отпусков работнику по письменному заявлению при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.18. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

- за ненормированный рабочий день не менее 3-х календарных дней;
- за особый характер работы 3 дня;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников в соответствии с (ч. 1 ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4).

3.20. Работникам, которые успешно сдали нормативы ГТО и получившим золотой, серебряный или золотой знак, предоставляется дополнительный 1 день оплачиваемого отпуска к ежегодному оплачиваемому отпуску. При условии обязательного подтверждения полученного знака отличия ГТО не реже одного раза в два года.

3.21. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работникам предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ).

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам колледжа дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – отцу 2 рабочих дня;
- бракосочетания работника, детей работников – 2 рабочих дня;
- похорон близких родственников – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день;
- родителям первоклассников – 1 сентября;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 рабочих дня.

3.25. На основании письменного заявления работника, работодатель освобождает от работы работника с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (статья 185.1 ТК РФ):

- работники, не достигшие возраста сорока лет – на один рабочий день один раз в три года;

- работники, достигшие возраста сорока лет – на один рабочий день один раз в год;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – на два рабочих дня один раз в год.

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, помимо случаев указанных в ст. 128 ТК РФ, также в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- родителям выпускников в день последнего звонка, выпускного;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.29. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании письменного заявления и оформляется распоряжением работодателя. Конкретная продолжительность длительного отпуска устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График предоставления длительных отпусков составляется на основании письменных заявлений педагогических работников. В заявлении работник обязан указать продолжительность отпуска и предполагаемую дату начала длительного отпуска. В исключительных случаях (состояние здоровья, семейные обстоятельства и др.), по согласованию сторон в график отпуска могут вноситься изменения.

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

Работник имеет право в любое время до издания распоряжения работодателя о предоставлении длительного отпуска отозвать свое заявление. Предоставление длительного отпуска в этом случае не производится.

Длительный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях временной нетрудоспособности работника.

По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть разделен на части.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

До издания распоряжения о предоставлении длительного отпуска работодатель обязан проинформировать работника о том, что время нахождения педагогического работника в длительном отпуске без сохранения заработной платы не включается в педагогический стаж для назначения страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим на условиях совместительства предоставляются по письменному заявлению работника одновременно с длительным отпуском по основной работе.

Отзыв работника из длительного отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время.

Работник имеет право выйти из отпуска на работу досрочно, предупредив о своем намерении работодателя не менее чем за две недели. В этом случае часть не использованного отпуска работнику не предоставляется.

3.30. Профсоюз обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 05 число следующего за отчетным месяцем. Выплата заработной платы производится за фактически отработанное время.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные

обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает Положение об оплате труда работников организации, которое является Приложением №3 к коллективному договору.

4.4. Работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплатах компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в размере основных категорий работников.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам.

4.8. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.9. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются такие виды выплат:

- повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, оплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- оплата за дополнительные виды работ непосредственно связанные с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ, не входящим в прямые должностные обязанности педагогического работника согласно квалификационным характеристикам (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками,

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

5.1.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

5.1.4. Предоставляет бесплатно работникам возможность пользоваться библиотечными фондами колледжа, спортивными сооружениями для занятий спортом.

5.1.5. При наличии внебюджетных финансовых средств перечислять первичной профсоюзной организации колледжа средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ).

5.1.6. Рассматривать вопросы о представлении к награждению ведомственными и государственными наградами работников колледжа с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.7. Оказывать материальную помощь из внебюджетных средств и средств экономии в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда, Приложение № 3 к коллективному договору.

5.1.8. Предоставлять льготу в виде 30% скидки для детей работников при оказании платных услуг в Детском оздоровительном лагере «Манжерок».

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. Оказывать бесплатно консультационную помощь членам профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

5.2.2. Оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, на основе личного заявления;

5.2.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в размерах и порядке определенном соответствующим коллегиальным выборным профсоюзным органом.

5.3. Стороны совместно договорились установить следующие гарантии для молодых педагогов:

- право выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала;

- закрепление за молодыми педагогами наставников;

- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в колледже не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 5000 рублей;

- применять меры по сохранению за молодыми специалистами уровня материального обеспечения по истечении трех летнего периода;

- минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации, предусматривая над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;

- не допускать увольнение работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда по согласованию в выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, обязательного психиатрического освидетельствования, гигиенического обучения в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание колледжа. (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. N 467н.

6.1.4. Организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, (Приложение №1, №2).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников, обязательного психиатрического освидетельствования, гигиенического обучения работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Компенсировать работнику затраты на прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническому инспектору труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. При понижении температуры воздуха в рабочих помещениях и аудиториях ниже 16° С (кроме спортивных залов, норма 14-16° С) сокращать рабочий день работников вплоть до полного прекращения их работы на весь период нарушения условий труда с сохранением заработной платы. При снижении температуры воздуха в аудиториях, включенных в расписание занятий, ниже нормативного значения переносить занятия в аудитории с нормальным тепловым режимом. В случае невозможности проведения такой замены переводить занятия на самостоятельную работу студентов по согласованию с учебной частью.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Стороны определили следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

Работодатель на основании письменного заявления работника и решения выборного органа первичной профсоюзной организации о принятии работника в Общероссийский Профсоюз образования издает приказ (распоряжение) о ежемесячном перечислении на счет Алтайской республиканской организации

Общероссийского Профсоюза образования членского профсоюзного взноса в размере 1 процента из заработной платы работника, члена Профсоюза.

Заявление работника об удержании из заработной платы 1% членского профсоюзного взноса хранится в личном деле работника, копия в первичной профсоюзной организации.

Членские профсоюзные взносы работодатель перечисляет ежемесячно и бесплатно одновременно с выдачей заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель прекращает перечисление членского профсоюзного взноса на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации о прекращении членства работника в Общероссийском Профсоюзе образования и заявления работника, о чем издается приказ (распоряжение).

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в удобном и доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения, мотивированного мнения, выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ, при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5, 7.6. настоящего коллективного договора;

- предварительного согласия, при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным п. 7.7. настоящего коллективного договора.

7.5. С учетом мнения (согласования) выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
 - определение учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) деятельность, а также ее изменение (п. 1.9 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре , приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. №1601);
 - принятие локальных нормативных актов связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации;
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- 7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя, заместителя председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка не менее чем 10 рабочих дней в год. (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, наградной комиссии, конфликтной комиссии, комиссии по распределению стимулирующего фонда.

7.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации в составе выборного профсоюзного органа учитывается при поощрении работников и их аттестации.

7.14. Работодатель предусматривает за счет средств организации председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующую выплату в размере 20% от тарифной ставки – для председателя, в размере до 10% от оклада (должностного оклада) – для уполномоченных по охране труда.

7.15. Для осуществления своей уставной деятельности Профсоюз вправе беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально-трудовым вопросам. Работодатель не вправе уклоняться от предоставления данной информации.

7.16. С целью представительства и защиты социально- трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, при наличии согласия члена профсоюза на обработку персональных данных, работодатель представляет Профсоюзу информацию о дате рождения, образовании, профессии, семейном положении, заработной плате и других данных связанных непосредственно с исполнением обязанностей по трудовому договору.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять общественный контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Нормы выдачи специальной одежды, спецобуви

№	Наименование профессии, специальности	халат	костюм	перчатки	Сапоги резиновые	верхонки	калоши
1	Комендант	1 шт. в год	-	1 п. (х.б) в 1 мес.	-	-	-
2	Уборщики служебных помещений	1 шт. в год	-	1 п. (рез.) в 1 мес.	-	-	-
3.	Уборщики туалетов	2 шт. в год.	-	1 п. (рез.) в 1 мес.	1 п. в 2 г.	-	-
4.	Библиотекари	1 шт. в год.	-	-	-	-	-
5.	Сантехник	-	1 шт. в год.	2 п. (рез.) в 1 мес.	1 п. в 2 г.	-	-
6.	Дворник	1 шт. в год	1 шт. в год.	2 п. (х/б) в 1 мес.	1 п. в 2 г.	6 пар в год.	-
7.	Столяр	1 шт. в год	1 шт. в год	1 п. (х/б) в 1 мес.	-	-	-
8.	Электрик	1 шт. в год.	-	1 п. (рез.) в год.	1 п. в 3 г.	-	1 п.
9.	Рабочий / грузчик	1 шт. в год	1 шт. в год	2 п. в месяц	-	1 п. в месяц	-
10.	Водитель	1 шт. в 2 года	1 шт. в 2 года	2 п. (х/б) в 1 год	-	-	-
11.	Вахтер	1 шт. в год	-	2 п. в месяц	-	-	-
12.	Лаборанты: Биолог химик	1 шт. в год 1 шт. в год	- -	2 п. (рез) в месяц -	- -	- -	- -
13	Преподаватель биологии	1 шт. в год.	-	2 п. (рез) в мес.	-	-	-
14.	Фельдшер	2 шт. в год.	-	-	-	-	-
15.	Стоматолог	-	2 шт. в год.	-	-	-	-
16.	Санитарка	2 шт. в год.	-	2 п. (рез) в мес.	-	-	-
17.	Кладовщик	1 шт. в год.	-	2 п. (х/б) в год.	-	-	-
18.	Кастелянша	1 шт. в год	-	2 п. (х/б) в год.	-	-	-

Нормы выдачи (средств индивидуальной защиты) СИЗ

№	Профессия	Кол-во мыла
1	Сантехник	400 г.
2	Уборщики	200 г.
3	Лаборанты	100 г.
4	Библиотекари	100 г.
5	Дворник	200 г.
6	Рабочий	200 г.
7	Столяр	200 г.
8	Водитель	200 г.
9	Вахтер	200 г.
10	Уборщик туалетов	400 г.

Приложение №3
к Коллективному договору бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Республики Алтай «Горно-
Алтайский педагогический колледж имени В. А.
Сластёнина» на 2024-2027 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**бюджетного образовательного учреждения Республики Алтай «Горно-
Алтайский педагогический колледж имени В. А. Сластёнина»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Горно-Алтайский педагогический колледж имени В. А. Слостёнина» (далее – Положение), (далее - Колледж) устанавливает систему оплаты труда работников колледжа, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

2. Настоящее Положение разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (далее – Номенклатура);

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г. протокол № 12 (далее – Единые рекомендации);

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761 н (зарегистрирован Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) (далее – квалификационные характеристики);

Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284);

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано

Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601);

Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ Минобрнауки России № 536);

Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (направлены в адрес субъектов Российской Федерации письмом Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02);

Постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года N 252 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай;

Приказа Министерства образования и науки Республики Алтай от 17.03.2009 г. №310 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству образования и науки Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Образование»;

Регионального отраслевого соглашения на 2023-2025 годы;

Устава колледжа.

3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников колледжа, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Изменения и дополнения в Положение могут вноситься по совместному решению представителями сторон коллективного договора без созыва общего собрания работников учреждения, с последующим уведомлением трудового

коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Положения не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями коллективного договора.

5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, порядок выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением (совершенствованием) системы оплаты труда в колледже, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

8. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются такие виды выплат:

- повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, оплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- оплата за дополнительные виды работ непосредственно связанные с деятельностью организаций по реализации образовательных программ, не входящим в прямые должностные обязанности педагогического работника согласно квалификационным характеристикам (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями,

мастерскими, учебно- опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями другие).

9. Обязательства организации по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

Колледж формирует фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

Средства, выделенные на оплату труда работников за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, направляются на оплату труда работников, обеспечивающих выполнение государственного задания. При определении доли средств субсидии на выполнение государственного задания, которая будет направлена в фонд оплаты труда, колледж не обязан обеспечивать соответствие этой доли тому размеру расходов на оплату труда, который был заложен учредителем при расчете размера нормативных затрат по соответствующим методикам. Долю фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определять в объеме не более 40 процентов.

10. Оплата труда работников колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет производственную деятельность в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

11. Заработная плата работника Колледжа предельными размерами не ограничивается.

II. Оплата труда работников, занимающих должности служащих

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей служащих,

утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (Приложение N 1 к настоящему Положению).

13. Работникам, занимающих должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за работу в колледже.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы кроме повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы (кроме повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы кроме повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, который(ая) учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по занимаемой должности.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам с учетом сложности трудовой функции, а также всем работникам, занимающих должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

15. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размеру принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - от 0,1 до 3,0.

16. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, за исключением должностей педагогических работников, в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего педагогического стажа. Педагогический стаж определяется на основании Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

17. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10.

18. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по направлению образования и работающим в колледже по соответствующему профилю;

работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР,

установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а также почетные звания: Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации;

работникам, имеющим почетные звания Республики Алтай "Заслуженный учитель Республики Алтай" (Алтай Республиканын Нерелу уредучизи"), "Заслуженный работник образования Республики Алтай" (Алтай Республиканын уредузинин Нерелу ишчизи"), "Заслуженный тренер Республики Алтай" ("Алтай Республиканын Нерелу тазыктыраачызы"), "Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Алтай" ("Алтай Республиканын Нерелу эрчим культура ла спорт ишчизи"), "Мастер по национальным видам спорта Республики Алтай" ("Алтай Республиканын алыбы").

Размер повышающего коэффициента устанавливается: 0,15 за звание российского, 0,10 - за регионального уровней.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученое звание, почетное звание устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

19. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за работу в колледже устанавливается в размере 15% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

20. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

21. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

22. Изменение размера (установление) повышающих коэффициентов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в отделе кадров колледжа, или со дня представления документа в отдел кадров колледжа о стаже, дающем право на установление коэффициента;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа, осуществляющего управление в сфере образования, о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа, осуществляющего управление в сфере образования, ученой степени доктора наук;

- при наступлении у работника права на установление повышающего коэффициента в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

III. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

23. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов (приложение N 1 к настоящему Положению).

24. Рабочим установлены следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к

окладу. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

25. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности (классности), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – от 0,7 до 3.

26. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования.

Размеры повышающего коэффициента к окладу рабочим за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

- при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

27. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается водителям автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющим 1 класс или 2 класс и занятым перевозкой детей, детей-инвалидов.

Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает директор колледжа.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,2.

28. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

29. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

IV. Особенности оплаты труда и установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам

30. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов, установленных на реализацию образовательных программ, учебного плана и программ обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

31. Право распределять учебную нагрузку, предоставлено директору колледжа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Распределение учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, а также ее изменение принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа ограничивается верхним пределом 1440 академических часов или 36 академических часов в неделю.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителя, заместителей руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

32. Порядок исчисления заработной платы преподавателям колледжа:

Месячная оплата труда преподавателей колледжа определяется путем деления размера ставки заработной платы на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю и умножения на фактическую нагрузку в неделю, начисления выплат по повышающим коэффициентам к ставкам заработной платы, предусмотренным разделом II настоящего Положения, и компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных соответственно разделами VII и VIII настоящего Положения;

Установленный преподавателям при тарификации размер заработной платы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

33. Тарификация преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, предусмотренной при исчислении, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, выплат по повышающим коэффициентам к ставкам заработной платы, предусмотренным разделом II настоящего Положения.

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

этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

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

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

37. В колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

38. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников колледжа применяется при оплате:

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

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже.

39. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Включая в себя специфику, персональный коэффициент и квалификацию педагогического работника, кроме заместителей директора и директора, оказывающих почасовую оплату. Сумма фиксированная, согласно приказу.

Перечень работ для почасовой оплаты:

1. ВКР;

2. Замена временно отсутствующего работника;
3. Индивидуальные проекты;
4. Курсовые работы;
5. Лабораторно – практические работы;
5. Консультации;
6. Часы работы в составе Государственной экзаменационной комиссии по государственной итоговой аттестации выпускников;
7. Руководство практикой;
8. Часы работы в специальной медицинской группе.

40. 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

VI. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей

41. Заработная плата директора колледжа, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

42. Размер должностного оклада директора колледжа определяется трудовым договором.

43. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора колледжа.

44. Директору колледжа, его заместителям с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии разделом VII настоящего Положения.

45. Выплаты стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются Министерством с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

46. Размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

47. Выплата директору колледжа материальной помощи в связи с уходом в очередной отпуск осуществляется по решению Министерства за счет субсидии на выполнение государственного задания не чаще одного раза в год в размере не более одного должностного оклада.

48. Руководителю учреждения также может быть выплачена материальная помощь в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях в случае предоставления подтверждающих документов), смерти близких родственников. Решение об оказании материальной помощи в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами, смерти близких родственников и её конкретных размерах принимается Министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения.

49. Директору колледжа могут быть выплачены премии при его поощрении органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

50. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VIII настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру в соответствии с разделами VIII и IX настоящего Положения устанавливаются по решению директора колледжа в пределах фонда оплаты труда, сформированного исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Республики Алтай, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Компенсационные выплаты

51. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года N 252, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за сменность (окна);

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;
повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
оплата сверхурочной работы;
доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент.

52. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При оплате преподавателям учебных занятий с обучающимися колледжа, обучающимися по дополнительным образовательным программам, в зависимости от вида дополнительных программ, может применяться коэффициент 0,7 к размеру оплаты за один час педагогической работы из средств от приносящей доход деятельности.

55. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

56. Повышенная оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работнику колледжа, привлékшемуся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

При расчете повышенной оплаты также применяются все компенсационные и стимулирующие выплаты установленные работнику трудовым договором.

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

57. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

58. Размер районного коэффициента, устанавливается к заработной плате в соответствии с законодательством Российской Федерации и составляет 1,4.

59. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

60. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном

отношении, применяются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности без применения других повышающих коэффициентов,

61. Районный коэффициент начисляется на фактически начисленную заработную плату с учетом всех видов выплат.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

62. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики от 5 ноября 2008 года N 252, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы – до 20000 руб.;

премия за интенсивность и высокие результаты работы (единовременно) – до 100 % к окладу(ставке);

премия за выполнение особо важных и срочных работ – до 100 % к окладу (ставке);

премия за образцовое качество выполняемых работ (единовременно) – согласно положения о наградах.

63. Выплаты премий производятся при наличии финансовых средств по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по представлению руководителя структурного подразделения (или уполномоченного руководителем лица), отвечающего за организацию работы премируемых работников.

64. Размер премии зависит от наличия финансовых средств и может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате работника, так и в абсолютном размере.

65. Премия по итогам работы, как правило, приурочена к праздничным датам. Размер премии определяется комиссией по премированию, по представлению руководителей структурных подразделений (или уполномоченного руководителем лица), отвечающего за организацию работы премируемого лица. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Решение комиссии утверждается директором колледжа. При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

66. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно по решению директора колледжа. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы; особый режим работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ, различных проектах;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

67. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по решению директора колледжа.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к отопительному сезону; устранение последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий учебно-воспитательного, научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

68. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами.

IX. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

69. Работникам может быть оказана материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда по бюджетным средствам и средствам от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

70. Материальная помощь может предоставляться в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим - до 10 000 руб.;

- в связи с потребностью в лечении или восстановления здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях по заявлению работника и при предъявлении подтверждающих документов (при их наличии) – до 20000 руб.;

- в связи с несчастным случаем на производстве в колледже в размере месячной заработной платы плюс расходы на лечение;

- в связи со стихийными бедствиями (пожар, аварийные ситуации и т.п.), по заявлению работника и при предъявлении подтверждающих документов- до 10000 руб.;

- в связи с трудным финансовым положением работника по его заявлению – до 10 000 руб.;

- в связи с рождением ребенка – 7 000 рублей;

- в связи с заключением брака – 7 000 рублей.

71. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам и неработающим пенсионерам единовременные выплаты:

- к праздничным датам – до 50% от оклада (ставки);

- к юбилейным датам – до 3000 рублей;

- к отпуску (в зависимости от экономии фонда оплаты труда) – до 100% от оклада с повышающими коэффициентами);

- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в колледже не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, выплачивается единовременная выплата в размере 5000 рублей;

- неработающим пенсионерам, приуроченные к знаменательным датам: День Победы в Великой Отечественной войне и Дню пожилого человека в размере 1000 рублей.

72. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

Х. Заключительные положения

73. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор колледжа несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

74. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

75. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных субсидий и средств от приносящей доход деятельности, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера.

76. Выплата заработной платы производится в денежной форме в (в рублях) путем перечисления на зарплатные карты банка, обслуживающего колледж по соответствующему договору.

77. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

78. В период временного отсутствия директора колледжа решения (приказы) о назначении выплат согласно настоящему Положению подписываются заместителем директора, исполняющим его обязанности в соответствии с распорядительным документом Министерства.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности
служащих, включенные в профессиональные квалификационные группы, и рекомендуемые
размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам заработной
платы по занимаемым должностям

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) / квалификационный уровень / наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемым должностям
1.	ПКГ должностей работников высшего и дополнительного и профессионального образования:		
1.1	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала:		
1.1.1.	1 квалификационный уровень: диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	4971	
1.1.2.	2 квалификационный уровень: специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	4971	до 0,1
1.1.3.	3 квалификационный уровень: специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор; учебный мастер I категории	4971	от 0,1 до 0,15
1.2.	ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:		
1.2.1.	1 квалификационный уровень: ассистент, преподаватель	6420	
1.2.2.	2 квалификационный уровень: старший преподаватель	6420	до 0,10
1.2.3.	5 квалификационный уровень: заведующий кафедрами	6420	от 0,15 до 0,3

2.	ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования):		
2.1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3729	
2.2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:		
2.2.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	4142	
2.2.2.	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4142	до 0,1
2.3.	ПКГ должностей педагогических работников:		
2.3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель, старший вожатый	5135	
2.3.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5135	до 0,1
2.3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5135	от 0,1 до 0,15
2.3.4.	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5135	от 0,15 до 0,25
2.4.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:		
2.4.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной	6420	

	(учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)		
2.4.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	6420	до 0,05
3.	ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:		
3.1.1.	1 квалификационный уровень: агент по снабжению; архивариус; дежурный (общезаказ и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; паспортист, секретарь; секретарь-машинистка	3729	
3.2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:		
3.2.1.	1 квалификационный уровень: администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог	4142	

3.2.2.	2 квалификационный уровень: заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4142	до 0,04
3.2.3.	3 квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4142	от 0,04 до 0,1
3.2.4.	4 квалификационный уровень: механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4142	от 0,1 до 0,2
3.2.5.	5 квалификационный уровень: начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	4142	от 0,2 до 0,3
3.3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:		
3.3.1.	1 квалификационный уровень: аналитик; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому	6625	

	снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт		
3.3.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6625	до 0,1
3.3.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6625	от 0,1 до 0,21
3.3.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6625	от 0,21 до 0,32
3.3.5.	5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	6625	от 0,32 до 0,45
3.4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:		
3.4.1.	1 квалификационный уровень: начальник отдела информации; начальник отдела кадров ; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово-экономического отдела	9625	до 0,02
4.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:		
4.1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:		
4.1.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по спортивному залу	3729	
6.2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:		
4.2.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	4987	
4.2.2.	2 квалификационный уровень: администратор тренировочного процесса; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер	4987	до 0,1

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1.	Специалист по охране труда	6625	
1.1.	Специалист по охране труда II категории	6625	от 0,03 до 0,10
1.2.	Специалист по охране труда I категории	6625	от 0,10 до 0,21

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами

№ п/п	Уровень квалификации / наименование должностей служащих / ссылка на профессиональный стандарт, в соответствии с которым устанавливаются наименования должностей и квалификационные требования к ним	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	5 уровень квалификации:	
1.1.	Специалист по закупкам ¹	6625
2.	6 уровень квалификации:	
2.1	Системный администратор ²	6957
2.2.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ³	6957
2.3.	Специалист по защите информации ⁴	6957

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, за исключением профессий рабочих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень / наименование профессий	Рекомендуемый минимальный
-------	--	---------------------------

		размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	
1.1.	1 квалификационный уровень:	
1.1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (подсобный рабочий); гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; конюх; курьер; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	3519
1.1.2.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; плотник; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; столяр; токарь; швея); дезинфектор; кастелянша (оформление установленной документации); кладовщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; уборщик производственных помещений	3572
1.1.3.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (коневод; кузнец ручной ковки; машинист (кочегар) котельной; повар; плотник; пекарь; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; столяр; токарь; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования); парикмахер	3624
1.2.	2 квалификационный уровень:	
1.2.1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) (сторож (вахтер) старший)	3729
2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:	
2.1.	1 квалификационный уровень:	
2.1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (коневод; машинист (кочегар) котельной; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; слесарь-сантехник; швея;	5488

	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования); водитель автомобиля (управление легковыми автомобилями всех типов, грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 10 тонн, автобусами габаритной длиной до 7 метров)	
2.1.2.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (жокей; коневод; повар детского питания; плотник; швея); водитель автомобиля (в случае работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе)	5756
2.1.3.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (тренер лошадей)	6035

Наименования, условия и размеры компенсационных выплат, предусмотренных работникам Колледжа

п/п	№	Наименование	Условия	Размеры	Категории работников
1.		Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
1.1.		Доплата за совмещение профессий (должностей)	Совмещение (исполнение обязанностей) вакантных профессий (должностей), предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей). Осуществляется с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором. Поручаемая дополнительная работа осуществляется по другой профессии (должности). Ст. 60.2 ТК РФ	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объемов дополнительной работы.	руководящие работники; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал; обслуживающий персонал
1.2.		Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ	Осуществляется с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом объемов	руководящие работники; учебно-вспомогательный персонал; обслуживающий

		рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором. Поручаемая дополнительная работа осуществляется по такой же профессии (должности). Ст. 60.2 ТК РФ	дополнительной работы. Доплата за сменность до 0,50 от оклада	персонал педагогические работники
1.3.	Повышенная оплата за работу в ночное время	Ночным временем считается время - с 22 часов до 6 часов	35% части оклада за час работы работника в ночное время.	педагогический персонал
1.4.	Доплата за работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	преподавателям – в размере не менее двойной часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	руководящие работники; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал; обслуживающий персонал
1.5.	доплата за сверхурочную работу	работа в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере	учебно-вспомогательный персонал; обслуживающий персонал

2.	Выплаты за дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанных с образовательным процессом			
2.1.1	Доплата за классное руководство	Осуществление функций классного руководителя	устанавливается до 40% от оклада и доплата согласно постановлению Правительства Республики Алтай от 20.08.2021 года № 236	педагогические работники учебно-вспомогательный персонал;
2.1.2	Доплата за классное руководство во внебюджетных группах	Осуществление функций классного руководителя	устанавливается согласно постановлению Правительства Республики Алтай от 20.08.2021 года № 236 В группах численностью менее 15 человек рассчитывается подушевая оплата	педагогические работники учебно-вспомогательный персонал;
2.2.	Доплата за проверку письменных работ	Проверка письменных работ преподавателями по дисциплинам: математика, ин.язык, русский язык, алтайский язык	за кол-во часов по дисциплинам с оплатой до 15% от оклада за дисциплину согласно тарификации общеобразовательных дисциплин 1 курса	педагогические работники
2.3.1	Доплата за заведование учебными кабинетами	Заведование учебными кабинетами, Заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками	До 20% от оклада	педагогические работники учебно-вспомогательный персонал
2.3.2	Доплата за заведование учебными мастерскими	Заведование учебными мастерскими	До 20% от оклада	педагогические работники учебно-вспомогательный персонал
2.4.	Доплата за руководство цикловыми методическими комиссиями	Руководство в зависимости от количества членов комиссии	До 40 % от оклада	педагогические работники
2.5.	Доплата за работу в профкоме	Председателю первичной профсоюзной организации Уполномоченному по охране труда	20 % ставки 10% ставки (оклада)	работники, избранные на должность

2.6.	Доплата за руководство нештатными объединениями	Руководство работой студенческих объединений Руководство спортивными секциями	До 50 % от оклада (должностного оклада) До 200% от оклада	Педагогические работники
2.7.	Доплата за сопровождение информационных ресурсов	Подготовка и редактирование материалов для размещения на официальном сайте колледжа	До 50 % оклада	Лицо, назначаемое приказом директора
2.8.	Доплата за сопровождение информационного оборудования	Техническое сопровождение мероприятий	До 50% от оклада	Учебно-вспомогательный персонал
2.9.	Доплата за наставничество	Работа наставников с молодыми преподавателями Наставничество, при подготовке к городским и Республиканским конкурсам, чемпионатам, олимпиадам Наставничество, при подготовке к всероссийским и международным конкурсам, чемпионатам, олимпиадам	До 20% от оклада До 30% от оклада До 50% от оклада	Педагогические работники

к Коллективному договору бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Республики Алтай «Горно-
Алтайский педагогический колледж
имени В. А. Слостёнина» на 2024-2027
гг.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики
Алтай «Горно-Алтайский педагогический колледж имени В. А. Слостёнина»**

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

образовательная организация – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана. (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования¹;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного

¹ Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский педагогический колледж имени В. А. Слостёнина»), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила являются приложением к коллективному договору.

1.6. Изменения и дополнения в Правила в течение срока действия коллективного договора могут вноситься по совместному решению представителями сторон коллективного договора без созыва общего собрания работников учреждения, с последующим уведомлением трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в Правила не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями коллективного договора.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с законодательством Российской Федерации не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 220 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ч. 3 ст. 66 ТК РФ) и формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по

месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

педагогического работника на весь период производства по уголовному делу за преступления, указанные в абзацах 3, 4 части 2 ст. 331 ТК РФ;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет;

- запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается

предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т. ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.3.2. Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.3.3. Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.3.4. Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.3.5. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам

обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности.

3.3.6. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.3.7. Право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом колледжа;

3.3.8. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.3.9. Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.3.10. Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.3.11. Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

3.3.12. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.3.13. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3.14. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.3.15. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;

3.3.16. Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного

предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.4.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.4.4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.4.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.4.6. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.4.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.9. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.4.10. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.11. Соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. На управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом колледжа;

3.5.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. На требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. Реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательного психиатрического освидетельствования, гигиенического обучения с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. Исполнять иные обязанности, определенные уставом колледжа, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального

хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, оговоренных в п. 3.4. Правил учитывается при прохождении ими аттестации.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Нормы профессиональной этики педагогических работников.

4.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные

особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.2. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных пунктом 7.1. рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 ТК РФ, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

4.5. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.6. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени:

5.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

5.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается настоящими Правилами, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

5.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Выполнение педагогической работы преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени

учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5.1.7. В колледже установлено следующее соотношение преподавательской и другой педагогической работы в пределах рабочей недели:

Нормируемая часть педагогической работы (преподавательской), согласно тарификации / часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности, не более 6 часов в неделю.

5.1.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

5.1.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.10. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: с 9.00 до 18.00.

Режим работы педагогических работников устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий, планом работы колледжа на год.

5.1.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.12. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: сантехник, электрик, водитель.

5.1.13. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.1.15. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: вахтеры, технический персонал.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.1.16. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность

рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.1.17. При составлении графиков работы педагогических и других работников, перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением педагогическими работниками работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.1.18. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

Профсоюзная организация имеет право не чаще одного раза в учебный год проводить профсоюзные собрания в рабочее время без ущерба для учебно-воспитательного процесса. Дата профсоюзного собрания заранее согласовывается с руководителем учреждения. Присутствие членов профсоюза, свободных от проведения учебных часов на профсоюзном собрании, обязательно.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее не более 15 рабочих дней в год с сохранением среднего заработка на время участия в работе профкома, конференций, пленумов, президиумов, собраний созываемых профсоюзом.

5.1.19. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

5.2. Время отдыха:

5.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

5.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, более двух часов подряд, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Данная гарантия распространяется на преподавателей, работающих с нагрузкой не более 18 часов в неделю.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям, работающим на ставку, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и чередование работы в субботные дни.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 13.00 до 14.00 .

5.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

5.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в двойном размере.

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

5.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.2.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день не менее 3-х календарных дней;

- за особый характер работы 3 дня;

5.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются коллективным договором.

5.2.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика отпусков работнику по письменному заявлению при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

5.2.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.2.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.2.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.2.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.2.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VII. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают

основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

7.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессиональной этики или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей,

установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в профсоюз, государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VIII. Заключительные положения

8.1. Текст Правил вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

8.2. С вновь принятыми Правилами, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

98 (девятнадцать) листов
цифрами (девятнадцать листов) прописью

Должность *директор*

Подпись *[подпись]*

« 11 » сентября 20 24 г.

