

От работодателя:

Врио директора
ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя
Советского Союза П.А. Половинко»
А.В. Старостина

(подпись, Ф.И.О.)

« 20 » 01 20 23 г.
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя
Советского Союза П.А. Половинко»
Е.Г. Верхола

(подпись, Ф.И.О.)

« 20 » 01 20 23 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Батайского техникума железнодорожного транспорта и
строительства» имени Героя Советского Союза П.А.
Половинко»

с 01.09. 2022 по 31.08.2025 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду министерства
труда и социального развития Ростовской области
Регистрационный № 18616/23-1987
от 19.01.2023

Принят на общем собрании трудового коллектива
«26» 10 20 22 г.
Протокол № 3

г. Батайск

2022 год

Содержание

1. Общие положения	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	10
4. Рабочее время и время отдыха	11
5. Оплата и нормирование труда	21
6. Социальные гарантии и льготы	27
7. Охрана труда и здоровья	33
8. Гарантии профсоюзной деятельности	36
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	40
10. Заключительные положения	41
11. Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко»	43
11. Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко»	84
12. Приложение № 3 «Положение о премировании и выплате материальной помощи работникам образовательного учреждения»	118
13. Приложение № 4 Форма расчетного листка	127
14. Приложение № 5 «План повышения квалификации педагогических работников ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко»	128

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Батайском техникуме железнодорожного транспорта и строительства» (далее - ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко), техникум, образовательное учреждение, учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Областного закона Ростовской области от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г. г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, г.г. подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Ростовской области, регулирующих отношения в сфере труда, занятости, социального страхования и охраны труда и других актов трудового законодательства.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – врио директора Старостина Анна Владимировна (далее по тексту – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя

- председателя первичной профсоюзной организации Верхола Елены Григорьевны (далее по тексту профком, профсоюзный комитет).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников трудового коллектива образовательного учреждения, независимо от членства в профсоюзе, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок.

1.6. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

Внесенные изменения и дополнения оформляются протоколом к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

1.7. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

1.8. Положения, предусматривающие гарантии и льготы, распространяются только на работников, чье место работы в техникуме является основным.

В случае, когда путем предоставления недостоверных сведений, работник воспользовался гарантиями и льготами не положенными ему, он обязан возместить полученные денежные средства в добровольном или судебном порядке.

1.9. Стороны Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения организации, о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права работников.

1.10. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг

друга о выполнении принятых обязательств.

1.11. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

1.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

Полный текст Коллективного договора находится в кадровой службе, в бухгалтерии, профсоюзном комитете, у юрисконсульта.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором техникума, права и обязанности по Коллективному договору переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.14. При смене формы собственности образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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.

1.15. При ликвидации образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.17. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.19. Коллективный договор заключается на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания. За три месяца до окончания установленного

срока действия договора стороны рассматривают вопрос о продлении срока его действия или о заключении нового коллективного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения преподавателей и сотрудников техникума регулируются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области.

2.2. Условия, включаемые в Коллективный договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.3. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, разрабатываются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Ведомственные нормативные акты Министерства образования РФ, Министерства общего и профессионального образования Ростовской области, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся до сведения выборного профсоюзного органа в течение 3-х дней со дня официального поступления для исполнения в техникум.

2.4. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются с заключением письменного эффективного трудового договора на неопределенный срок, на определенный срок.

2.5. При приеме на работу в ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко» устанавливается испытательный срок продолжительностью до трех месяцев, а для руководителей и их заместителей – до шести месяцев. Испытание не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

2.6. Режим труда работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.7. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, для педагогических работников устанавливается 36 часовая неделя.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Коллективного договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной

Коллективным договором.

2.9. Стороны договорились, что:

2.9.1. 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.

2.9.2. Один раз в три года работник представляет работодателю справки:
✓ о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
✓ об отсутствии административного наказания за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

2.9.3. Работодатель заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представляет в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца. Массовое высвобождение в техникуме - если сокращается 10 или более работников в течение 30 календарных дней.

2.9.4. Не осуществлять организационные мероприятия, которые могут повлечь освобождение работников до окончания учебного года.

2.9.5. Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности имеют также лица:

- ✓ предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- ✓ проработавшие в организации свыше 10 лет;
- ✓ одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- ✓ отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- ✓ родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- ✓ награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ✓ молодые специалисты (имеющие трудовой стаж не менее одного года в ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко»);
- ✓ председатель первичной профсоюзной организации;
- ✓ обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

2.9.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе

работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае, работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.9.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 (три) часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9.9. Заключение трудового договора осуществляется с работником в письменной форме в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.9.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, 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.

2.9.11. 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.

2.9.12. Заключение трудового договора для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.9.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится 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, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9.15. В случае необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на другую работу, в учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

2.9.16. Переводить на другую постоянную работу работника, то есть производить изменение трудовых обязанностей, только при условии письменного согласия работника.

2.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется 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.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. В целях эффективности работы учебного заведения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защиты. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников:

➤ разрабатывает единый план подготовки, стажировки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, и доводит его до сведения работников;

➤ работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших профессиональных учебных заведениях, дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством (данные льготы распространяются только на работников, чье место работы в Техникуме является основным);

➤ обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией при наличии вакансии;

➤ предусматривает при заключении трудового договора с работниками, условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;

➤ при оплате Работодателем частично или полностью обучения или переподготовки работников Техникума, Работник обязан отработать в соответствии с полученной специальностью, профессией после окончания обучения 3(три) года в Техникуме, согласно заключенному договору. При увольнении по собственному желанию без уважительной причины - ранее срока, предусмотренного договором, с Работника взыскивается стоимость обучения пропорционально отработанному времени - возмещаются расходы (стоимость обучения, заработная плата, приработок, командировочные расходы) за обучение.

3.2. Гарантии и льготы предоставляются Работнику, получающему соответствующий уровень образования впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору Работника.

3.3. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место

работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.5. 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.

3.6. 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 приобрести другую профессию.

3.7. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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 образовательной организации определяется:

- настоящим коллективным договором,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными нормативными актами,
- трудовыми договорами,
- расписанием занятий, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1. Работодатель обязуется установить нормальную продолжительность

рабочего времени - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 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».

4.2. В соответствии с главой 15 Трудового кодекса Российской Федерации в техникуме применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- для педагогических работников занятых в учебном процессе и мастеров производственного обучения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье;
- для руководящего, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего и иного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой недели;
- отдельным категориям работников (административно-хозяйственный персонал) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье;
- сторожам устанавливается 40-часовая суммированная рабочая неделя по графику, утвержденным директором и согласованным заместителем директора по административно-хозяйственной части.

Перерыв на обед в образовательном учреждении устанавливается с 12³⁰ до 13¹⁵. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня.

4.3. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом директора образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных учреждений и организаций, их заместителям, и иным работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным

органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества учебных групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.6. Работодатель должен ознакомить преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца (часть 2 статьи 74 ТК РФ).

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из фактической годовой педагогической нагрузки, специфики учебного процесса и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом техникума.

Рабочее время педагогических работников состоит из нормируемой части, которая включает проводимые учебные занятия, а также педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом техникума, правилами внутреннего распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым 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;

- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой техникума, директором техникума;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в техникума по расписанию и (или) согласно плана работы преподавателя.

Техникум самостоятельно устанавливает нормы времени для расчета учебной и других видов работ с учетом от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

4.8. Привлечение к работе преподавателей (в частности в сессионный период по графику учебного процесса) и других работников в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях с письменного согласия работника и по приказу директора.

При этом по согласованию с работником ему предоставляется либо другой день отдыха, либо производится оплата труда в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

4.9. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии

с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.10. Во время зимних каникул, а также в период летних каникул. Не совпадающих с отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.12. Выплачивать преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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.

4.14. 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 руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.15. В период зимних и летних каникул привлекать преподавателей и иных педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

4.16. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников учреждения.

4.17. 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.

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

4.19. 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 образовательного учреждения.

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.

4.20. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым оговором,

допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой.

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

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 (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.22. Педагогическим работникам Техникума на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 466 от 14.05.2015г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемого отпусках» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Сотрудникам техникума ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, на основании утвержденного графика отпусков.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, 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).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.23. 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.

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

4.25. 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. 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, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

4.26. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации.

4.27. Работодатель предоставляет преподавателям и сотрудникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случае:

- бракосочетания - 3 дня;
- смерти близкого родственника - 3 дня;
- матерям первоклассников (1 сентября) - 1 день.

4.28. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного

согласия.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

4.30. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- ✓ в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников - до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ);

- ✓ в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет, 55 лет и т.д. для женщин и 60 лет и т.д. для мужчин) - 1 день;

- ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- ✓ совместителям, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы - на период, определяемый как разница между продолжительностью отпусков по основной работе и совместительству (статья 286 ТК РФ);

- ✓ работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 дней в году (статья 263 ТК РФ);

- ✓ работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- ✓ одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

✓ отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

✓ супругам военнослужащих - на период, определяемый как разница между продолжительностью отпусков военнослужащих и супругов военнослужащих (п. 11 статьи 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

✓ при уходе за больным родственником - от 3 дней до 2 недель;

✓ работникам (родителю, опекуну, попечителю), дети которых идут в первый класс - 1 день «1 сентября» или очередной отпуск;

✓ работникам, дети которых призываются на срочную военную службу - 1 календарный день;

✓ в любое время предоставляется отпуск для санаторно - курортного лечения по медицинским показаниям.

4.31. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук предоставляются в соответствии с главой 26 ТК РФ.

4.32. Работодатель обязуется досрочно предоставлять ежегодные отпуска по заявлению следующих категорий работников:

✓ женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статьи 122, 260 ТК РФ);

✓ работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 122 ТК РФ);

✓ работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев (статья 122 ТК РФ);

✓ участникам военных конфликтов;

✓ работникам на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;

✓ работникам, обучающимся без отрыва от производства.

4.33. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.33.1. 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.

4.33.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы техникума и формированию фонда оплаты труда в полном объеме.

5.2. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на выплату премий, оказание материальной помощи, установление надбавок за напряженность, сложность, высокие достижения в труде и выплату вознаграждения по итогам работы за отчетный период.

5.2.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

5.2.2. В техникуме устанавливается система оплаты труда: в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» система оплаты труда включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- оплату труда по тарифным ставкам, должностным окладам, почасовой оплате;
- выплату надбавок и доплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством за отклонение от нормальных условий труда;
- выплату надбавок и доплат стимулирующего характера, согласно указанного Постановления Правительства Ростовской области;
- выплату премии за текущие результаты финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко».

5.2.3. Изменение заработной платы работников организации осуществляется в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области.

5.2.4. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих увеличиваются (индексируются) в соответствии с областным законом об областном бюджете с учетом коэффициента увеличения размеров оплаты труда работников государственных учреждений.

5.2.5. При увеличении (индексации) должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы рабочих их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.3. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера работников в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. Выплата единовременных премий осуществляется за счет экономии фонда заработной платы, в соответствии с Положением о выплате единовременных премий в ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко».

5.4. Размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, данным Коллективным договором, компенсационных надбавок и доплат, имеющих регулярный характер, за условия и режимы труда, отличающиеся от нормальных.

5.5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5.1. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся также выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

5.5.2. Полный перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами, а также порядок их установления

определяются в Положении об оплате труда работников ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко».

5.5.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме безналичным путем. (часть шесть статьи 136 ТК РФ).

Выплата заработной платы осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках по личному заявлению работника.

Авансированная часть заработной платы составляет 40% от денежного содержания.

Днями выплаты заработной платы являются: 22 - число текущего месяца и 7 - число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть восемь статьи 136 ТК РФ).

В порядке исключения в декабре месяце выплата заработной платы производится 25 числа.

Выплата заработной платы осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках по личному заявлению работника.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки без уважительных причин работодатели несут ответственность в рамках действующего законодательства.

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.

Расчетные листки выдаются работникам не ранее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца в бухгалтерии техникума по просьбе Работника.

5.7. Оплата труда работников Техникума производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а

также в соответствии со штатным расписанием и Положением по оплате труда работников Техникума.

5.7.1. Заработная плата 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 (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.8. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

5.9. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

5.10. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работодателем по соглашению сторон трудового договора пропорционально

объему выполняемой работы в размере до 100 % оклада по совмещаемой должности, оклада временно отсутствующего работника.

5.11. Работодатель вправе повышать тарифные ставки и оклады, а также устанавливать к тарифным ставкам (окладам) персональные надбавки в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

5.12. Выплата стимулирующих надбавок устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» и положением по оплате труда работников техникума.

Размер доплат зависит от:

- ✓ результатов и эффективности труда;
- ✓ доходов от приносящей доход деятельности;
- ✓ уровня финансирования;
- ✓ экономии всеми членами коллектива затрат на хозяйственную деятельность;
- ✓ экономии фонда заработной платы.

5.13. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

5.14. Выплата компенсационного характера за работу в ночную смену производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

5.15. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее чем это предусмотрено законодательством.

5.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

Оплата простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, производится в размере не менее двух третей тарифной ставки,

оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата простоя по вине Работника не производится (статья 157 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.18. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

5.19. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- ✓ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- ✓ при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.20. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями

труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

5.21. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливаются стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя и организацию работы с учащимися.

Размер выплат классным руководителям за организацию работы с обучающимися устанавливается исходя из наполняемости групп по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплат не изменяется.

5.22. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.23. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если Работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию Работника может быть перенесен.

5.24. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

5.25. Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных.

5.26. Премирование работников техникума за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого сотрудника.

5.27. Дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом по образовательному учреждению, согласно предоставленным письменных оснований руководителем подразделения.

5.28. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работникам предоставляются социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и действующими нормативными

документами для работников государственных образовательных учреждений.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.1.2. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

В случае выделения работнику путевки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков) работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

6.1.3. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности).

Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

6.1.4. Вести работу в направлении для выделения детям работников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- новогодних подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

6.1.5. Оказывать материальную помощь (при финансовой возможности учреждения):

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;

- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

6.1.6. Организовывать культурно - просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.1.7. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в период нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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.

6.2.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам,
- по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- в случае возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного

профсоюзного органа;

- в случае временной нетрудоспособности.

6.3. Льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет и отцов, воспитывающих детей до 18 лет без матери.

6.3.1. Льготы при приеме на работу:

➤ при приеме на работу запрещен отказ в заключении трудового договора с женщинами, у которых есть дети до 18 лет и отцами, воспитывающих детей до 18 лет без матери;

➤ не устанавливается испытательный срок при приеме на работу женщинам, у которых есть дети в возрасте до 1,5 лет.

Данное положение распространяется, в том числе на отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов и попечителей несовершеннолетних.

6.3.2. Право на неполное рабочее время и скользящий график:

➤ по просьбе одного из работающих родителей, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работодатель может устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплачивать труд данных работников необходимо пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

➤ при взаимном согласии работодателя и сотрудника-родителя, последнему можно установить гибкий график работы.

6.3.3. Право на перерывы для кормления детей в возрасте до 1,5 лет:

➤ женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет, предоставляется перерыв для кормления ребенка. Такой перерыв предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания. Кроме того, женщина в праве по письменному заявлению присоединить указанный перерыв к общему перерыву для отдыха и питания. При чем, перерыв для кормления ребенка предоставляется женщине вне зависимости от того грудное вскармливание у ребенка или же искусственное.

➤ Вышеуказанной льготой вправе воспользоваться также отец, воспитывающий ребенка без матери.

Перерывы для кормления ребенка должны предоставляться не реже чем через каждые три часа и не менее 30 минут каждый. Если у сотрудницы двое и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления составляет не менее одного часа. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

6.3.4. Порядок привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходной или нерабочий праздничный день женщин, воспитывающих

детей в возрасте до 3 лет, отцов или матерей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет:

➤ при привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходной или нерабочий праздничный день женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, отцов или матерей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работодатель обязан: удостовериться в отсутствии медицинских противопоказаний к такой работе у данных работников; письменно ознакомить их с правом отказаться от привлечения к таким работам; получить письменное согласие работника. Такая же процедура потребуется, если работодатель желает направить указанных выше работающих родителей в служебную командировку.

6.3.5. Социальные гарантии при временной нетрудоспособности и в связи с материнством и для отцов, воспитывающих детей до 18 лет без матери:

➤ работники, которые ухаживали за детьми во время их болезни, вправе рассчитывать на оплату пособия по временной нетрудоспособности. Размер такого пособия зависит от заработка и страхового стажа работника, а также от количества дней болезни ребенка;

➤ пособие по временной нетрудоспособности оплачивается в следующих размерах:

- при стаже 8 и более лет полагается пособие в размере 100% от среднего заработка;
- при стаже от 5 до 8 лет – 80% от среднего заработка;
- стаж менее 5 лет даёт право на пособие в размере 60% от среднего заработка.

➤ средний заработок для начисления пособия рассчитывается за предыдущие два года.

Если в указанный годы или в один из этих годов работник находился в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, то он вправе заменить этот период предшествующими годами (одним или двумя). Затем необходимо определить средний дневной заработок, путем деления полученной суммы за два года на 730. Далее рассчитывается сумма дневного пособия с учетом страхового стажа работника. Окончательный размер пособия определяется путем умножения дневного заработка на количество дней нетрудоспособности. Если в указанные годы работник не имел заработка, то пособие будет рассчитано исходя из МРОТ. Если ребенок лечился дома, первые 10 дней больничного оплатят в зависимости от страхового стажа работника. Остальные дни будут оплачены в размере 50% от среднего заработка. При лечении ребенка в стационаре больничный будет зависеть от страхового стажа работника. Больничный лист по уходу за

ребенком выдается работнику на определенный срок, и зависит он от того, сколько лет его ребенку.

- ✓ больничный листок выдается по уходу за ребенком:
 - в возрасте до 7 лет - на весь период заболевания;
 - в возрасте от 7 до 15 лет - до 15 дней по каждому случаю заболевания;
 - старше 15 лет - при амбулаторном лечении - до 3 дней по каждому случаю заболевания.

6.3.6. Право на дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- ✓ предоставляется женщинам, имеющих детей до 18 лет и отцам, воспитывающих детей до 18 лет без матери по мимо ежегодного оплачиваемого отпуска может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в период по согласованию с работодателем.

По письменному заявлению работника, такой отпуск может быть предоставлен и использован отдельно полностью или по частям. Переносить данный отпуск на следующий год запрещено. Так же отпуск без сохранения заработной платы предоставляется отцу в случае рождения ребенка. Продолжительность указанного отпуска должна быть не более 5 календарных дней.

6.3.7. Гарантии при прекращении трудовых отношений:

- ✓ при прекращении трудовых отношений гарантии предоставляются:
женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет; одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет); другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери; родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях. Заключается данная гарантия в том, что работодателю запрещено увольнять указанных выше лиц по своей инициативе.

6.4. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом РФ от 28.06.91г. № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями)..

6.5. Руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с выборным профсоюзным органом

осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда РФ полных сведений о застрахованных лицах.

6.6. При заключении и внесении изменений в Коллективный договор совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом может предусматривать дополнительные, по сравнению с установленными законодательством и данным Коллективным договором, социальные гарантии за счет сэкономленных средств.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. В соответствии со ст. 218 ТК РФ в техникуме работодатель создаёт комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза. Работодатель создает необходимые условия для работы совместной комиссии.

7.1.2. Работодатель разрабатывает мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначает ответственных за состояние охраны труда в подразделениях, прошедших специальное обучение по охране труда.

7.1.3. Осуществляет финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ).

7.1.4. 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 10.12. 2012 г. № 580 н.

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения в сроки предусмотренные действующим законодательством.

7.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу учебного года.

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

7.1.8. 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.

7.1.9. Обеспечивать работникам безопасные и здоровые условия труда, внедрять современные техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращение возникновения профессиональных заболеваний работников.

7.1.10. Работодатель не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает согласованные с соответствующим выборным профсоюзным органом мероприятия по его снижению (недопущению).

7.1.11. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами и существующими возможностями.

7.1.12. Работодатель и выборный профсоюзный орган предусматривают вывод из эксплуатации морально и физически устаревшей компьютерной и оргтехники.

7.1.13. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

7.1.14. Работодатель при содействии комиссии или уполномоченных по социальному страхованию обеспечивает работников пособиями по государственному социальному страхованию.

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

7.1.16. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

7.1.17. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.18. Работодатель обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также обеспечивает предоставление работникам льгот и компенсаций за работу в опасных условиях труда, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.1.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.1.21. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.22. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

7.1.23. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем 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.

7.2. Работники обязуются:

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

7.2.2. 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.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

7.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.3.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги плана мероприятий по улучшению условий охраны и снижению уровней профессиональных рисков.

7.3.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

7.3.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

7.3.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

7.3.7. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

7.4. 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.

7.5. Выборный представитель трудового коллектива, постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда и производственной санитарии на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работника.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. 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 первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

8.3.1. 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;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и

настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. 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»);

8.3.4. 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 доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование;

8.3.6. 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;

8.3.7. 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);

8.3.8. 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.

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

➤ учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

➤ согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации производится:

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 10 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);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 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).

8.6. 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).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- 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).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, 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).

8.9. 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).

8.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной 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.

8.11. 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).

8.12. 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.

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

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами, осуществляющими контроль за соблюдением законодательства о труде.

Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

9.2. Стороны договорились:

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

9.2.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.2.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.2.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Коллективным договором или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.4. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или

препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.5. Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются совместной комиссией и доводятся до сведения вышестоящих выборных профсоюзных органов и работодателей.

9.6. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период и подписать.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников техникума в 3 дневной срок с момента его подписания.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора, равно как и всевозможные его изменения и дополнения, направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников.

10.4. Профсоюзный комитет вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора, продление действующего, внесение дополнений и изменений за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.7. Если условия хозяйственной деятельности Техникума ухудшаются или Техникуму грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть

приостановлено до улучшения финансового положения Техникума оставляется соответствующий документ. Не допускается применение мер, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

10.8. При реорганизации Техникума Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене учредителя Техникума действие Коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, после чего заключается новый Коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий.

10.9. При ликвидации Техникума в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по Коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

10.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников техникума.

Принято на Заседании «Утверждаю»
Педагогического Совета ГБПОУ РО
«БТЖТиС» им. Героя Советского Врио директора ГБПОУ РО
Союза П.А. Половинко» «БТЖТиС» им. Героя Советского
Союза П.А. Половинко»

«09» ноября 2021г.

Протокол № 4_____

_____ А.В. Старостина

ПОЛОЖЕНИЕ

Об условиях оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Батайский техникум железнодорожного транспорта и строительства» имени Героя Советского Союза П.А. Половинко» согласно Постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. №886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области»

Согласовано с профсоюзной
организацией ГБПОУ РО «БТЖТиС»
им. Героя Советского Союза П.А.
Половинко

_____ Е.Г. Верхола

Утверждено приказом руководителя
ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя
Советского Союза П.А. Половинко»
№ 369 от 08.11.2021г.

г.Батайск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Батайский техникум железнодорожного транспорта и строительства» имени Героя Советского Союза П.А. Половинко» (далее ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко»), подведомственного министерству общего и профессионального образования Ростовской области по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников (далее - локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008г. №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановление Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 №1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объемов работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников техникума (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками используется форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников, за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется техникумом в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. Порядок формирования фонда оплаты труда техникума за счет средств областного бюджета определяется министерством.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно – вспомогательного персонала.

Таблица №1.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей учебно - вспомогательного персонала первого уровня	1 -й квалификационный уровень (секретарь учебной части)	7607
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно вспомогательного персонала второго уровня	2-й квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения)	8793

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников	2-й квалификационный уровень (педагог-организатор; социальный педагог)	12626

1	2	3
	3-й квалификационный уровень (мастер производственного обучения);	13242
	4-й квалификационный уровень (преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания)	13893

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	2-й квалификационный уровень (заведующий учебной частью; старший мастер; Заведующий отделением)	12948

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников культуры приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры
должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам по должностям работников административно –
хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала	1-й квалификационный уровень	9236
	2-й квалификационный уровень	9674
	3-й квалификационный уровень	10151

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей профессорско – преподавательского состава и руководителей структурных подразделений приведены в таблице №5

Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
профессорско – преподавательского состава и руководителей структурных
подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско – преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень 2-й квалификационный уровень 3-й квалификационный уровень 4-й квалификационный уровень 5-й квалификационный уровень 6-й квалификационный уровень	11921 12501 13127 13773 14450 15129
	Должности руководителей структурных подразделений: 1-й квалификационный уровень 2-й квалификационный уровень 3-й квалификационный уровень 6-й квалификационный уровень	12315 12939 13585 15662

2.3.3. Должностные оклады по должностям научных работников устанавливается на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	научные работники: 1-й квалификационный уровень 2-й квалификационный уровень	11921 12501

2.3.4. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице №7.

Таблица № 7

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональные квалификационные группы, должностей работников культуры

Таблица № 7.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, культуры, искусства, ведущего звена»	
без категории	6767
II категории	7103
I категории	7456
ведущий	7830

2.3.5. Должностные оклады по должностям работников печатных средств массовой информации устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008г. №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации приведены в таблице №8.

Таблица №8.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»	1-й квалификационный уровень	6767
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	7103
	2-й квалификационный уровень	7456

2.3.6. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, устанавливаются на основе ПКГ должностей; утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 №242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, приведены в таблице №9.

Таблица №9.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2-й квалификационный уровень	6767

2.3.7. Должностные оклады по общеобразовательным должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.28г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице №10.

Таблица №10.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	5071
	2-й квалификационный уровень	5316
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	5581
	2-й квалификационный уровень	5862
	3-й квалификационный уровень	6157
	4-й квалификационный уровень	6449
	5-й квалификационный уровень: в учреждениях I-II групп по оплате труда руководителей;	8217
	в учреждениях III-IV групп по оплате труда руководителей	7830

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	6449
	2-й квалификационный уровень	6767
	3-й квалификационный уровень	7103
	4-й квалификационный уровень	7456
	5-й квалификационный уровень	7830
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень в учреждениях I-II групп по оплате труда руководителей;	8632
	в учреждениях III-IV групп по оплате труда руководителей	8217
	2-й квалификационный уровень	9063
	3-й квалификационный уровень	9515

2.3.8. Ставки заработной платы по общеобразовательным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.28г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице №11.

Таблица №11.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	4169
	2-й квалификационный разряд	4411
	3-й квалификационный разряд	4669
	2-й квалификационный уровень:	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
	профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд 2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд 3-й квалификационный уровень 4-й квалификационный уровень	4957 5244 5545 5862 6207 6655

Примечание: Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся, имеющим квалификацию первого класса.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Директором техникума проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 №1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной плате), компенсационным и стимулирующим выплатам, почасовой оплаты труда.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.3. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (Доплата осуществляется сверх МРОТ).

3.4.4. Работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачиваются в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным или трудовым договором, локальным нормативным актом (часть 2 статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации). (Доплата осуществляется сверх МРОТ если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени).

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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.

3.4.5. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №12.

Размеры доплаты
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за кураторство (руководство группой)	до 30
2.	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам (иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ)	до 20 до 15 до 10
3.	Педагогическим работникам - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими, другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10

1	2	3
4.	<p>Работникам учреждения - за работу в методических, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, методических объединениях:</p> <p>руководитель комиссии секретарь комиссии</p>	<p>до 15 до 10</p>
5.	<p>Преподавателя реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за организацию и руководство производственной практики (руководителям производственной практики)</p>	<p>до 25</p>
6.	<p>Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы с количеством классов:</p> <p>от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более</p>	<p>до 20 до 40 до 80</p>
7.	<p>Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, с количеством классов:</p> <p>от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более</p>	<p>до 15 до 25 до 40</p>
8.	<p>Работникам учреждения, в которых не предусмотрена должность библиотекаря, при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы:</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н иным работникам</p>	<p>до 20 до 25</p>
9.	<p>Работникам учреждения, в том числе библиотекари - за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н иным работникам</p>	<p>до 20 до 25</p>
10.	<p>Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н иным работникам</p>	<p>до 20 до 25</p>

11.	<p>Работникам учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя)</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p>
12.	<p>Работникам учреждения, ответственные за организацию питания</p>	до 15
13.	<p>Работникам учреждения, ответственному за сопровождение обучающихся к учреждению и обратно (подвоз детей):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p>
14.	<p>Педагогические работники , ответственные за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)</p>	до 10
14.	<p>Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области</p>	5-10
15.	<p>Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:</p> <p>при численности аттестуемых 1-2 человека</p> <p>при численности аттестуемых 3-4 человека</p> <p>при численности аттестуемых 5 человек и более</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
16.	<p>Работникам учреждения, участвующих в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)</p>	в размерах, утвержденных министерством

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 - 4 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), - 14 человек;

в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), - 25 человек (в классах компенсирующего обучения - 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;

в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек;

в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения - 15 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 4 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. Доплата за кураторство (руководство группой) в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, и образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за ведение учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно - производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащённость кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоёмкость работы по его содержанию.

6. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

7. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

8. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Примерным положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 5 - 14 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее - компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению

итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

Раздел 4. Порядок и условия

установления выплат стимулирующего характера

4.1. В ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.4 настоящего раздела) с учетом

уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно - вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работ (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей №13.

Таблица №13.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы):	
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	до 10
	от 5 до 10 лет	до 15
	от 10 до 15 лет	до 20
	свыше 15 лет	до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.8.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания.

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.10.2. Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории - до 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - до 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - до 30 процентов.

Медицинским работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства здравоохранения Ростовской области).

4.10.3. Мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии:

при обучении по профессиям технического профиля - от 40 до 60 процентов;

при обучении по профессиям естественно-научного и социальноэкономического профиля - от 30 до 50 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию устанавливается при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, и не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при представлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются руководителем учреждения в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения в соответствии с локальным нормативным актом.

4.11. Руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н - 20 процентов;

иным руководителям и специалистам - до 25 процентов.

4.12. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 14.

Таблица №14.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования): при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Работники, занимающие научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	50 25
3.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.13. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 15.

Таблица №15.

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	
	при наличии почетного звания «народный»	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»	до 30
	при наличии почетного звания «заслуженный»	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.14. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса - в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса - в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.15. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.16. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.17. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата директора техникума, заместителей, и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностного оклада директору техникума, заместителям директора, и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения (кроме учреждения дополнительного профессионального образования) устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

Минимальные размеры должностного оклада руководителя приведены в таблице №16.

Таблица №16.

Группа по оплате труда руководителя	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда руководителя	24084

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителя учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения, в порядке, определенном министерством.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению министерства в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 17.

Таблица № 17

РАЗМЕРЫ
предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению министерства руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601. Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники образовательного учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по

соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать образовательные организации,

реализующие основные общеобразовательные программы, не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.8.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группе от 21 до 25 человек - на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.8.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

6.9. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения (за исключением преподавателей профессиональных образовательных учреждений педагогической направленности).

6.9.1. До начала учебного года преподавателям образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.12.3 пункта 6.12 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.9.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.9.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.9.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки 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 в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.9.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.9.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

6.9.6. В образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.9.7. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очнозаочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 №2 06-846.

6.10. Расчет заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные

программы профессионального обучения педагогической направленности, осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 6.8 настоящего Примерного положения.

В образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения педагогического профиля подготовки с индивидуальными формами обучения, тарификация преподавателей производится в учебном году: на начало первого и на начало второго учебного полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третьих часовой ставки.

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

В случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, оплата труда мастеров производственного обучения осуществляется в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за часы преподавательской работы, выполненные преподавателями образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки;

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, поступивших на работу в течение учебного года;

за работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки по обучению вождению транспортных средств и за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной

работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

6.12.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.12.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

для мастеров производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, - исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

6.12.4. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

6.13. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководитель образовательной организации, реализующий основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, и образовательных организаций дополнительного профессионального образования в пределах фонда оплаты труда могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с

обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 18.

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профес сор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся образовательной организации, реализующей основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения	0,040	0,034	0,020

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице №19.

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профес сор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имею- щие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

7.3. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научноисследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленным таблицей № 5 настоящего Примерного положения, с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Доля расходов на оплату труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 6 к настоящему постановлению.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением

Министерство общего и профессионального
образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области
«Батайский техникум железнодорожного транспорта и строительства»
имени Героя Советского Союза П.А. Половинко» (ГБПОУРО «БТЖТиС»
им. Героя Советского Союза П.А. Половинко»)

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя
Советского Союза П.А. Половинко»
_____ Е.Г. Верхола
« ____ » _____ 20 ____ г.

Утверждаю
Врио директора ГБПОУ РО
«БТЖТиС» им. Героя Советского
Союза П.А. Половинко»
_____ А.В. Старостина
« ____ » _____ 20 ____ г.

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № _____

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

**государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Батайского техникума железнодорожного транспорта
и строительства» имени Героя Советского Союза П.А.
Половинко»
(ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А.
Половинко»)**

Согласовано
на заседании Совета обучающихся
Протокол №1
от «30» августа 2022г.

Согласовано
на заседании Совета родителей
Протокол №1
от «30» августа 2022г.

г. Батайск
2022г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего распорядка (далее Правила), разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко» (далее Техникум).

1.2. Правила способствуют правильной организации работы коллектива Техникума, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины и регламентируют порядок деятельности, поведения, взаимодействие и взаимоотношения работников, обучающихся и администрации Техникума в процессе трудовой и образовательной деятельности.

1.3. Правила едины и обязательны для исполнения работниками всех служб, структур Техникума и обучающихся Техникума с учетом уровня и формы получения образования.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются руководством Техникума в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКОВ. ПРИЕМ, ПЕРЕВОД, ВОССТАНОВЛЕНИЕ И ОТЧИСЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

2.1. Рабочие и служащие реализуют право на труд путём заключения трудового договора о приеме в Техникум.

2.2. При заключении трудового договора лицо поступающее, на работу обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации), 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 и (или) 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;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

2.4. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. Работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования).

2.7. На педагогическую должность принимаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.8. Приём на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного сторонами (администрацией и работником) трудового договора в письменной форме, в двух равноценных экземплярах. Трудовой договор может быть заключен на:

- неопределённый срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);
- на время выполнения определенной работы.

2.9. Один экземпляр трудового договора, надлежащим образом оформленный, вручается принятому работнику. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. В приказе должна быть указана должность и условия оплаты труда. По требованию работника Техникум обязан выдать надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника Администрация обязана:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить его с настоящими Правилами, Уставом, Коллективным договором и другими локальными актами;
- провести инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности и другим правилам охраны труда с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. Трудовым договором может быть обусловлено испытание работника с целью проверки его способности выполнять предстоящую работу. Условия испытания указывается в приказе о приеме на работу. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и заместителей директоров - шести месяцев. Период временной нетрудоспособности, периоды отсутствия на работе по уважительной причинам в испытательный срок не засчитываются.

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится уведомлением об отказе от его услуг в письменной форме не позднее трех дней с указанием причин, без согласования с профсоюзным комитетом Техникума и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник, не получив уведомления об отказе, продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях.

2.12. Перевод на другую работу внутри Техникума, а также в другое учреждение или организацию допускается только с согласия работника с перезаключением или изменением (дополнением) трудового договора, за исключением случаев необходимости предотвращения (ликвидации) стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, на срок до одного месяца.

Не считается переводом на другую работу или не требует согласия работника его перевод внутри Техникума на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в рамках его специальности, квалификации или должности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Администрация не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.13. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья Трудового Кодекса Российской Федерации), 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 и (или) 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;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических

средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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.

2.14. Личное дело после увольнения работника хранится в архиве Техникума.

2.15. Работники Техникума имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно не менее чем за 2 недели.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершению этой работы.

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора по Техникуму.

2.16. В день увольнения работника администрация обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении либо сведения о ведении трудовой деятельности и произвести с ним окончательный расчет.

2.17. Запись о причинах увольнения и сведения о трудовой деятельности должна производиться в трудовую книжку в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения является последний день работы.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. В число работников Техникума, на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются лица, работающие в Техникуме по трудовому договору и занимающие должности педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иного персонала, участвующие в обеспечении образовательного процесса.

3.2. *Каждый работник Техникума имеет право на:*

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в

порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными и областными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на получение дополнительного, без сохранения заработной платы, отпуска в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

- работу по совместительству в техникуме и других организациях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- иные права, предусмотренные трудовым законодательством

Российской Федерации, трудовым договором.

3.3. *Педагогические работники имеют право*(ст. 47 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» :

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

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

- 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;

- на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Техникума, 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;
- на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Техникума, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- на участие в управлении Техникумом, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом;
- на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Техникума, в том числе через органы управления и общественные организации;
- на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 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 государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.4. Все работники Техникума обязаны:

- добросовестно и в срок выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- осуществлять воспитание обучающихся как в процессе обучения, так и во внеурочное время;

- беречь и укреплять собственность Техникума(оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;

- систематически повышать свой профессиональный, методический и культурный уровень;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу Техникума, немедленно информировать администрацию Техникума о фактах подобного рода нарушений;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- работникам запрещается появляться на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

3.5. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений. Строго следовать нормам профессиональной этики;

- 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;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания. Уважать личное достоинство будущих специалистов, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии, постоянно повышать уровень и качество получаемых обучающимися профессиональных знаний;

- 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;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

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

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

- формировать и разрабатывать учебно-методическое обеспечение дисциплины и (или) профессионального модуля для всех образовательных программ, реализуемых Техникумом;

- на каждом учебном занятии иметь программно-планирующую документацию по дисциплине и (или) профессиональному модулю;

- проводить открытые занятия и посещать учебные занятия преподавателей Техникума с целью обмена опытом;

- участвовать в заседаниях методических объединений и других мероприятиях согласно плану работы техникума;

- выявлять причины неуспеваемости обучающихся и устранять их;

- организовывать внеаудиторную самостоятельную работу обучающихся;

- развивать у обучающихся творческие способности, инициативу, самостоятельность;

- формировать у обучающихся профессиональные навыки по избранному направлению подготовки (специальности, профессии);

- в случае болезни своевременно, в течение дня, накануне проведения учебных занятий, сообщать о своей неявке администрации Техникума;

- осуществлять воспитание обучающихся как в процессе обучения, так и при проведении воспитательных, культурно-массовых и иных мероприятий, предусмотренных планом Техникума, индивидуальными годовыми и месячными планами;

- выполнять учебную и методическую работу, организовывать и контролировать самостоятельную работу обучающихся;

3.6. Педагогические работники техникума несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения занятий, на внеаудиторных и мероприятиях вне Техникума, организованных Техникумом. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники Техникума обязаны немедленно сообщить администрации.

3.7. Приказом директора Техникума в дополнение к учебной работе на педагогических работников могут быть возложено кураторство учебной группой, а также заведование учебными кабинетами и лабораториями, руководство методическим объединением.

3.8. Работники Техникума, при исполнении должностных обязанностей, должны руководствоваться следующими принципами служебного поведения:

➤ исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников Техникума;

➤ осуществлять свою деятельность в рамках компетенций, установленных законами и правовыми актами;

➤ не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от их влияния;

➤ соблюдать политическую нейтральность, исключая возможность какого-либо влияния на свою служебную деятельность решений политических партий и иных общественных объединений;

➤ проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами по работе, обучающимися и их родителями;

➤ воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками Техникума должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Техникума;

➤ при угрозе возникновения конфликта интересов – ситуации, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей, сообщать об этом

непосредственному руководителю и выполнять его решение, направленное на предотвращение или урегулирование данного конфликта интересов;

- воздерживаться от негативных высказываний, суждений и оценок в отношении одних сотрудников в присутствии других;
- нижестоящим служащим не обсуждать поручения и замечания вышестоящих, а выполнять их четко и квалифицированно;
- придерживаться манеры поведения и стиля одежды, соответствующих деловому общению;
- не использовать служебный телефон для междугородних переговоров в личных целях.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

4.1. Администрация Техникума имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными Федеральными законами;
- вести коллективные переговоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Техникума;
- требовать от работников бережного отношения к имуществу Техникума и других работников;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами;
- разрабатывать локальные нормативные акты.

4.2. Администрация Техникума обязана:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Организовать труд работников Техникума так, чтобы максимально учитывались их опыт, знание и потенциал;
- составлять стабильное расписание учебных занятий и утверждать на учебный год календарно-тематические планы; сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году;
- осуществлять контроль над выполнением учебных планов и программ, соблюдением расписания учебных занятий;

- рассматривать и внедрять предложения, направленные на улучшение работы Техникума;

- поддерживать и поощрять лучших работников Техникума;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, трудовыми договорами. Дни выдачи заработной платы 7 и 22 число каждого месяца; день выдачи стипендии 25 числа каждого месяца (оплата производится в течение 5 рабочих дней по мере поступления целевых денежных средств на расчетный счет Техникума). При совпадении дня выплаты заработной платы, стипендии с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне;

- содействовать систематическому повышению профессиональной квалификации работников техникума;

- создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований современного производства, науки и техники. Организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения;

- создавать условия для нормальной учебы, труда, быта, воспитательной, физкультурно-массовой, оздоровительной работы, отдыха и медицинского обслуживания студентов. Обеспечивать своевременный ремонт учебных зданий. Принимать меры по обеспечению учебного процесса необходимым оборудованием, материалами, инвентарём, инструментами, методическими пособиями для самостоятельной работы студентов;

- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

- своевременно предоставлять отпуска всем работникам Техникума в соответствии с графиком, утвержденным не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Администрация Техникума при осуществлении своих обязанностей должна стремиться к созданию высокопрофессионального, работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Техникума.

4.4. Администрация исполняет свои обязанности совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом Техникума.

V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И МЕРЫ ИХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ.

5.1. *Обучающиеся имеют право* (ст.34 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

- выбор организации, осуществляющей образовательную деятельность, формы получения образования и формы обучения после получения основного общего образования или после достижения восемнадцати лет;

- предоставление условий для обучения с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в том числе получение социально-педагогической и психологической помощи, бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции;

- обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы в порядке, установленном локальными актами;

- участие в формировании содержания своего профессионального образования при условии соблюдения федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования;

- выбор факультативных (необязательных для данного уровня образования, профессии, специальности) и элективных (избираемых в обязательном порядке) учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) из перечня, предлагаемого Техникумом;

- освоение наряду с учебными предметами, курсами, дисциплинами (модулями) по осваиваемой образовательной программе любых других учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), преподаваемых в Техникуме, в установленном им порядке, одновременное освоение нескольких основных профессиональных образовательных программ;

- зачет Техникумом, в установленном им порядке результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- отсрочку от призыва на военную службу, предоставляемую в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе";

- уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья;

- свободу совести, информации, свободное выражение собственных взглядов и убеждений;

- каникулы - плановые перерывы при получении образования для отдыха и иных социальных целей в соответствии с законодательством об образовании и календарным учебным графиком;

- академический отпуск в порядке и по основаниям, которые установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, а также отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке, установленном федеральными законами;

- перевод для получения образования по другой профессии, специальности и (или) направлению подготовки, по другой форме обучения в порядке, установленном законодательством об образовании;

- переход с платного обучения на бесплатное обучение в случаях и в порядке, которые предусмотрены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- перевод в другую образовательную организацию, реализующую образовательную программу соответствующего уровня, в порядке, предусмотренном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- восстановление для получения образования в порядке, установленном законодательством об образовании;

- участие в управлении Техникумом в порядке, установленном его Уставом;

- ознакомление со свидетельством о государственной регистрации, с Уставом, с лицензией на осуществление образовательной деятельности, со свидетельством о государственной аккредитации, с учебной документацией, другими документами, регламентирующими деятельность Техникума и осуществление образовательной деятельности в Техникуме;

- обжалование актов Техникума в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

- бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебной, производственной базой Техникума;

- пользование в порядке, установленном локальными актами, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта Техникума;

- развитие своих творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях;

- направление для обучения и проведения научных исследований по избранным темам, прохождения стажировок, в том числе в рамках академического обмена, в другие образовательные организации и научные организации, включая образовательные организации высшего образования и научные организации иностранных государств;

- участие в соответствии с законодательством Российской Федерации в научно-исследовательской, научно-технической, экспериментальной и инновационной деятельности, осуществляемой Техникумом, под руководством научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования и (или) научных работников научных организаций;

- получение государственной стипендии, социальной поддержки при обучении на очном отделении на бюджетной основе в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, а также поощрение за успехи в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности;

- именные стипендии от предприятий, Губернатора Ростовской области и стипендии Правительства Российской Федерации за особые успехи в учебе и активное участие в общественной жизни Техникума;

- совмещение получения образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана;

- получение информации от Техникума о положении в сфере занятости населения Российской Федерации по осваиваемым ими профессиям, специальностям;

- иные академические права, предусмотренные Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Обучающиеся обязаны:

- соблюдать Устав и Правила внутреннего распорядка Техникума;
- своевременно исполнять приказы и распоряжения администрации, куратора или мастера производственного обучения группы;
- своевременно представлять требуемые администрацией, учебной частью, медицинским работником, бухгалтерией документы;
- при входе в Техникум перед началом занятий и во время перерывов предъявлять студенческий билет по первому требованию службы охраны, дежурного преподавателя или администратора, любого преподавателя или сотрудника Техникума, а также студента дежурной группы. Наличие студенческого билета, продленного на текущий учебный год, у студентов Техникума обязательно;
- соблюдать в помещениях Техникума тишину;
- соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности и санитарии;
- не опаздывать на занятия. Входить в кабинет только с разрешения преподавателя. Быть дисциплинированным и организованным;
- соблюдать правила взаимной вежливости и уважения к преподавателям, сотрудникам и студентам Техникума. Соблюдать нормальный, спокойный режим разговоров, общения и поведения;
- выполнять требованиям преподавателя, ведущего учебную дисциплину;
- не отвлекаться на посторонние темы и не отвлекать других, прилагать все усилия, для глубоко овладения теоретическими знаниями и практическими навыками;
- выходить из кабинета во время занятий только с разрешения преподавателя;
- во время учебных занятий (уроков) обучающиеся должны выключать мобильные телефоны или иные аналогичные средства связи в связи с тем, что пользование ими во время учебных занятий создает препятствия для освоения учебной программы и для получения образования другими обучающимися (п. 4 ч.1 ст. 43 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273);
- выполнять распоряжения старосты учебной группы, не выходящие за пределы его (её) должностных компетенций;
- не вносить изменения и коррективы в учебные журналы (дописывать или уничтожать оценки), а также вырывать листы и т.д.;
- покидать аудиторию только после объявления об окончании занятия преподавателем; звонок (сигнал) об окончании занятия дается для преподавателя;

- за срыв учебного занятия покинуть аудиторию по требованию преподавателя и незамедлительно решить вопрос об урегулировании конфликта с мастером производственного обучения или куратором группы;
- участвовать в общественной жизни Техникума;
- постоянно стремиться к повышению общей культуры, нравственности, духовному и физическому совершенствованию;
- присутствовать на мероприятиях, организованных администрацией или преподавателями Техникума;
- участвовать в анкетировании и других мероприятиях по исследованию мнения участников учебного и воспитательного процессов;
- выполнять условия заключенного с Техникумом договора об оказании образовательных услуг.
- нетерпимо относиться к антиобщественным проявлениям;
- не оскорблять человеческое достоинство окружающих;
- вести себя достойно на территории Техникума и в общественных местах: не употреблять ненормативную лексику, не плевать, не мусорить, не употреблять жевательную резинку;
- внешний вид студента должен соответствовать статусу учебного заведения и нормам, принятым в современном деловом обществе;
- не курить в Техникуме и на прилегающей к нему территории;
- не употреблять, не покупать, не продавать, не хранить наркотические и приравненные к ним средства и алкогольные напитки.
- не появляться на территории Техникума в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.
- не распивать в общественных местах алкогольные напитки;
- во время нахождения на территории Техникума и при проведении общественных мероприятий не совершать действия, опасные для жизни и здоровья самого себя и окружающих.
- бережно и аккуратно относиться к материальной собственности Техникума (имуществу, оборудованию, учебным пособиям, приборам, спортивному инвентарю, книгам и т.д.);
- участвовать в общественно-полезном труде, оказывать помощь административно-хозяйственной части при выполнении объёмных незапланированных работ (разгрузка и перемещение мебели, строительных материалов, работ, возникших в результате форс-мажорных обстоятельств);
- нести материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу Техникума в соответствии с нормами законодательства;
- соблюдать надлежащую чистоту и порядок во всех учебно-

производственных помещениях на началах самообслуживания в соответствии с установленным в Техникуме распорядком;

- во время занятий в лабораториях, мастерских, кабинетах и во время производственной практики пользоваться лишь теми инструментами, приборами и пособиями, которые указаны руководителем занятия, обращаться с ними бережно и соблюдать правила техники безопасности;

- соблюдать правила использования локальной сети, компьютеров и другого оборудования Техникума, а также информационной безопасности;

- не выносить из Техникума без соответствующего разрешения принадлежащее учебной организации имущество;

- не сидеть на столах, подоконниках в учебных корпусах Техникума;

- привести в порядок свое рабочее место по окончании занятия;

- в случае пропуска учебных занятий предъявлять справку о болезни в первый же день прихода в Техникум. При посещении военкомата предъявляется повестка. В случае не предоставления перечисленных документов или иных оправдательных документов (заявление), завизированных подписью мастера производственного обучения или куратора группы, отсутствие на занятиях считается пропуском без уважительной причины;

- на каждый пропуск по неуважительной причине обучающийся пишет объяснительную записку на имя куратора группы или мастера производственного обучения;

- о причине возможного пропуска заранее предупреждать куратора группы или мастера производственного обучения;

- для участия в выездных конкурсах, спортивных соревнованиях, отсутствия по семейным обстоятельствам и т.д. обучающимся пишется заявление;

- представлять только подлинники документов (медицинские справки, выписки и т.д.). За предоставление поддельных документов студент несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- если студент по уважительной или неуважительной причине пропустил учебную или производственную практики, вопрос о форме их прохождения решается мастером производственного обучения и заместителем директора по УПР;

- выполнять требования профессиональной образовательной программы;

- во время промежуточной аттестации зачёты и экзамены сдавать в установленные сроки и согласно расписания;

- соблюдать порядок работы в период промежуточной аттестации согласно локального акта «Положение о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

5.3. Обучающимся предоставляются следующие меры социальной поддержки и стимулирования:

- полное государственное обеспечение, в том числе обеспечение одеждой, обувью, жестким и мягким инвентарем, в случаях и в порядке, которые установлены федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации;

- обеспечение питанием в случаях и в порядке, которые установлены федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации;

- транспортное обеспечение в соответствии со статьей 40 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273;

- получение стипендий, материальной помощи и других денежных выплат, предусмотренных законодательством об образовании;

- иные меры социальной поддержки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления, локальными нормативными актами.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. 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 Техникума определяется:

- коллективным договором,
- настоящими правилами внутреннего распорядка,
- иными локальными нормативными актами,
- трудовыми договорами,
- расписанием занятий.

6.2. Работодатель обязуется установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю;
- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку

заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 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».

6.3. В соответствии с главой 15 Трудового кодекса Российской Федерации в техникуме применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- для педагогических работников занятых в учебном процессе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье:
 - мастера производственного обучения – начало работы - 7.45, окончание – 13.45. Перерыв на обед согласно графика, утвержденного директором;
 - преподаватели – начало работы - 7.45, окончание – по расписанию.
- для руководящего, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего и иного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой недели;
- отдельным категориям работников (административно-хозяйственный персонал) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Начало работы – 8.00, окончание – 16.30. Перерыв на обед 30 минут согласно графика, утвержденного директором.
- сторожам устанавливается 40-часовая суммированная рабочая неделя по графику, утвержденному директором и согласованным заместителем директора по административно-хозяйственной части.

6.4. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

6.5. В Техникуме учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим

преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, и иным работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых Техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества учебных групп и в случаях когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены).

6.8. Работодатель должен ознакомить преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца (часть 2 статьи 74 ТК РФ).

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.9. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из фактической годовой педагогической нагрузки, специфики учебного процесса и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом Техникума.

Рабочее время педагогических работников состоит из нормируемой части, которая включает проводимые учебные занятия, а также педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Техникума, правилами внутреннего распорядка, тарифно-

квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым 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;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой техникума, директором техникума;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

6.10. Проголом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в Техникуме по расписанию и (или) согласно плана работы преподавателя.

6.11. Техникум самостоятельно устанавливает нормы времени для расчета учебной и других видов работ с учетом от их продолжительности и коротких перерывов между ними.

6.12. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.13. Периоды работы во время зимних и летних каникул, не совпадающих с отпуском, а также периоды отмены учебных занятий являются рабочим временем педагогических и других работников Техникума.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

6.16. 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, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

6.18. 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 Техникума. При этом по согласованию с работником ему предоставляется либо другой день отдыха, либо производится оплата труда в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

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

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

6.19. Привлечение работников Техникума к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором,

допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой.

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

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 (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

6.21. Педагогическим работникам Техникума на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 466 от 14.05.2015г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемого отпусках» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным сотрудникам Техникума ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, на основании утвержденного графика отпусков.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Техникуме, 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).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором 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.

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

6.24. 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.

6.25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором или настоящими правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (статья 119 ТК РФ).

6.26. Работодатель предоставляет преподавателям и сотрудникам Техникума дополнительные оплачиваемые отпуска в случае:

- бракосочетания - 3 дня;
- смерти близкого родственника - 3 дня;
- матерям первоклассников (1 сентября) - 1 день.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются

работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

6.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения

заработной платы, на основании письменного заявления работника, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- ✓ в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников - до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ);

- ✓ в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет, 55 лет и т.д. для женщин и 60 лет и т.д. для мужчин) - 1 день;

- ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- ✓ совместителям, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы - на период, определяемый как разница между продолжительностью отпусков по основной работе и совместительству (статья 286 ТК РФ);

- ✓ работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 дней в году (статья 263 ТК РФ);

- ✓ работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- ✓ одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до

четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

✓ отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

✓ супругам военнослужащих - на период, определяемый как разница между продолжительностью отпусков военнослужащих и супругов военнослужащих (п. 11 статьи 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

✓ при уходе за больным родственником - от 3 дней до 2 недель;

✓ работникам (родителю, опекуну, попечителю), дети которых идут в первый класс - 1 день «1 сентября» или очередной отпуск;

✓ работникам, дети которых призываются на срочную военную службу - 1 календарный день;

✓ в любое время предоставляется отпуск для санаторно - курортного лечения по медицинским показаниям.

6.29. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук предоставляются в соответствии с главой 26 ТК РФ.

6.30. Работодатель обязуется досрочно предоставлять ежегодные отпуска по заявлению следующих категорий работников:

✓ женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статьи 122, 260 ТК РФ);

✓ работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 122 ТК РФ);

✓ работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев (статья 122 ТК РФ);

✓ участникам военных конфликтов;

✓ работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;

✓ работникам, обучающимся без отрыва от производства.

6.31. Отдел кадров обязан организовать учет явки на работу и уход с нее всех работников Техникума. В случае неявки работника немедленно принимаются меры по его замене. В случае неявки преподавателя ответственный администратор немедленно корректирует расписание занятий по его замене.

В случае явки работника в Техникум в нетрезвом состоянии он не допускается к работе в данный рабочий день.

В случае неявки на работу по болезни работники обязаны предоставить больничный лист.

VII. РЕЖИМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

7.1. Время начала занятий – 8.00

Время окончания занятий – 13.05

Время обеденного перерыва 13.05-13.35

Перерыв между занятиями - 10 минут.

Продолжительность учебного часа - 45 минут.

7.2. Вход в Техникум осуществляется по личным пропускам или временным пропускам установленного образца. В случае их отсутствия - по документам, удостоверяющим личность (студенческий билет, зачётная книжка, паспорт, удостоверение работника Техникума).

7.3. Ключи от всех помещений учебных кабинетов должны находиться на вахте и выдаваться лицам под расписку в журнале.

7.4. Занятия проводятся согласно расписания, составленного в соответствии с графиком учебного процесса.

7.5. Расписание составляется на полугодие и утверждается директором Техникума. Нагрузка обучающихся по всем видам учебных занятий и формам обучения устанавливается ФГОС СПО по каждой профессии(специальности) и не должна превышать 36 часов в неделю.

7.6. Каникулы обучающихся предоставляются согласно учебного плана. Сокращение продолжительности каникул не допускается.

7.7. До начала каждого учебного занятия преподаватели и лаборанты подготавливают необходимые учебные пособия, аппаратуру, оборудование и инструменты, за сохранность которого они несут персональную ответственность.

За благоустройство в учебных помещениях, исправное оборудование, поддержание чистоты, нормальной температуры, исправность освещения несет ответственность заместитель директора по АХЧ.

В учебных мастерских, лабораториях и учебных кабинетах должны быть вывешены инструкции по охране труда и технике безопасности.

7.8. На каждую учебную группу заводится журнал учебных занятий по установленной форме, ответственным за который является закрепленный мастер производственного обучения или куратор группы. Журнал хранится в учебной части. Наличие журнала и его заполнение на уроке обязательно. Преподаватель, ведущий последний урок, возвращает журнал в учебную часть лично.

7.9. В каждой группе на начало учебного года избирается староста группы, в обязанности которого входит:

- осуществлять помощь куратору группы в организации учебного процесса;
- учет посещаемости группы и оповещение преподавателя, ведущего занятия, об отсутствующих обучающихся;
- поддержание дисциплины группы во время учебных занятий;
- извещения обучающихся об изменениях, вносимых в расписание занятий;
- организация дежурных согласно графика дежурств;
- содействие куратору группы (мастеру производственного обучения) при организации и проведении различного вида мероприятий.

7.10. О начале и окончании каждого занятия преподаватели и студенты извещаются звонком. Во время занятий в учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок. Во время учебных занятий обучающиеся обязаны внимательно слушать объяснение преподавателя и выполнять все его указания. Недопустимо прерывать учебные занятия. Входить в аудиторию и выходить из нее во время проведения занятия обучающиеся могут только с разрешения преподавателя.

7.11. Посторонние лица могут присутствовать на уроках после извещения преподавателя не менее чем за 3 дня до посещения.

Во время урока никому не разрешается делать замечания преподавателю по поводу его работы. Нельзя прерывать учебные занятия, входить и выходить из аудитории во время их проведения.

7.12. Запрещается в рабочее время созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

7.13. В помещении Техникума запрещается:

- находиться в головных уборах, пляжной и спортивной (за исключением спортивных занятия, спортзалов) одежде;
- шуметь в коридорах во время занятий;
- курить.

7.14. Во всех структурных подразделениях Техникума ведутся журналы регистрации отсутствия работников на рабочем месте. Руководители структурных подразделений регистрируют свое отсутствие в журнале.

7.15. В случае неявки на работу работника по болезни он обязан сообщить об этом непосредственному руководителю и представить в Техникум листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

VIII. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ И УЧЕБЕ

8.1. За добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, выполнение заданий особой важности и сложности и другие успехи в труде применяются следующие поощрения работников Техникума:

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ вручение единовременного денежного вознаграждения;
- ✓ награждение ценным подарком;
- ✓ награждение Почетной грамотой;
- ✓ награждение Благодарственным письмом;
- ✓ присвоение почетного звания.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8.2. За особые трудовые заслуги работники Техникума представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами и медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

8.3. За хорошую успеваемость, активное участие в общественной работе и техническом творчестве применяются следующие меры поощрения обучающихся:

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ направление благодарственного письма родителям;
- ✓ награждение похвальным листом, грамотой.

Поощрения объявляются в приказе по представлению мастера производственного обучения (куратора группы), заверенного заместителем директора по учебно-воспитательной работе, доводятся до сведения всех обучающихся и заносятся в личное дело.

8.4. Обучающиеся, показавшие отличные знания и добившиеся отличных успехов в учебе и общественной работе, представляются в высшие органы на получение именных стипендий.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ И УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащее исполнение по вине работника трудовых обязанностей администрацией Техникума применяется следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено к работнику по согласованию с профсоюзным комитетом:

- ✓ за систематическое неисполнение своих обязанностей;
- ✓ за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов в течение рабочего дня);
- ✓ за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- ✓ за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
- ✓ установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- ✓ за нарушение работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- ✓ за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Для педагогического работника дополнительными основаниями для увольнения являются также основания, предусмотренные статьёй 336 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Техникума;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

9.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, и не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

9.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

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

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

Администрация может издать приказ о снятии взыскания по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников, не ожидая истечения года с момента наложения взыскания, если работник не допустил нового нарушения и при этом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

За нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Техникума к обучающемуся могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- ✓ замечание,
- ✓ выговор,
- ✓ отчисление из Техникума.

9.8. Дисциплинарные взыскания объявляются приказом директора Техникума.

9.9. Отчисления из Техникума приказом директора допускаются:

- за совершение противоправных действий;
- за невыполнение учебного плана;
- за нарушение правил внутреннего распорядка.

Исключение из Техникума может быть применено как крайняя мера наказания за неоднократное совершение дисциплинарных проступков если иные меры дисциплинарного и педагогического воздействия не дали результата.

Исключение обучающихся из Техникума допускается на основе решений педагогического совета и (или) ходатайства заместителя директора, а несовершеннолетних студентов - по согласованию с районной комиссией по делам несовершеннолетних.

Дисциплинарное взыскание к обучающемуся применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, оно не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

После совершения обучающимся проступка или нарушения в том или ином виде данный инцидент должен быть рассмотрен на дисциплинарной комиссии.

9.10. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники Техникума, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

*Принято на общем собрании трудового коллектива ГБПОУ РО
«БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко»*

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета

_____ Е.Г. Верхола
« ___ » _____ 20__ г.

Утверждаю
Врио директора ГБПОУ РО
«БТЖТиС» им. Героя Советского
Союза П.А. Половинко»

_____ А.В. Старостина
« ___ » _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРЕМИРОВАНИИ И ВЫПЛАТЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

I. ПРЕМИРОВАНИЕ

1. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования и повышения материального благосостояния и уровня жизни сотрудников ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко». Решение о выплате премий, материальной помощи принимает директор техникума.

1.2. В соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Батайский техникум железнодорожного транспорта и строительства» имени Героя Советского Союза П.А. Половинко» согласно Постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. №886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» работникам выплачиваются премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

1.3. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора техникума.

1.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

1.5. Размер премий максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности учреждения и

наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда.

1.6. Премирование руководителя ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко» производится в порядке, утвержденном министерством общего и профессионального образования Ростовской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.7. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

1.8. Премирование производится:

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год);
- может быть приурочено к профессиональным и другим праздникам (День учителя, День работника профтехобразования);
- за особое выполнение заданий, а также в связи с юбилейными датами.

1.9. Показатели эффективности деятельности техникума для премиальных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей.

Показатели эффективности деятельности техникума
для премиальных выплат

1.	Кадровые ресурсы учреждения и эффективность управленческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • Оптимизация структуры и штатного расписания учреждения. Укомплектованность кадрами, их качественный состав.
		<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.
		<ul style="list-style-type: none"> • Организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки.
		<ul style="list-style-type: none"> • Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов).
		<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение предписаний органов

		государственного надзора и контроля в установленные сроки.
		<ul style="list-style-type: none"> • Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов министерства по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности и организации УВП. • Развитие социального партнерства в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих и специалистов.
2.	Организация функционирования и жизнеобеспечения учреждения	<ul style="list-style-type: none"> • Планомерное и системное переоснащение материально-технической базы, способствующей реализации Программы развития ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко». • Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил. • Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения техникума.
3.	Инновационная деятельность учреждения	<ul style="list-style-type: none"> • Переход образовательного учреждения от традиционного в режим инновационного в рамках Федеральной целевой программы развития образования. • Разработка и внедрение авторских программ. • Создание концепции и реализация программ по подготовке воспитанников- выпускников к самостоятельной жизни в открытом социуме. • Реализация инновационных образовательных программ в рамках ПНП «Образование»
4.	Организация и проведение семинаров и конференций	<ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне. • на областном уровне. • на федеральном уровне.
5.	Качество учебно-воспитательного процесса в техникуме	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие в учреждении производственной базы для допрофессиональной подготовки воспитанников. • Наличие (количество) совместных образовательных и воспитательных программ с культурно-просветительскими учреждениями города и области. • Организация работы с безработными гражданами и незанятым населением.
6.	Создание условий для успешного осуществления учебно- воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • Эстетические условия, оформление техникума, состояние и оборудование двора. • Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и

		<p>восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создание комфортных психологических условий для обучения и проживания в образовательном учреждении. • Призовые места, занятые воспитанниками в городских областных, российских смотрах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях. • Трудоустройство подростков в свободное от обучения время. • Сохранение контингента обучающихся
7.	Социально-правовая защита обучающихся, воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие самовольных уходов воспитанников. • Отсутствие (или снижение количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками. • Своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников). • Жизнеустройство выпускников. • Количество детей, переданных в замещающие семьи. <p>Привлечение внимания общественности к проблеме усыновления и опеки</p> <p>Организация работы по созданию центров по обучению родителей, желающих взять ребенка на воспитание.</p> <p>Качественное обеспечение горячим питанием обучающихся.</p>
8.	Успешная финансовая деятельность техникума	<ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств. • Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности. • Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов. • Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению ПФХД учреждения, осуществлению бухгалтерского учета. • Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие техникума.

1.10. Все виды премий учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсии, отпуска, пособия по временной нетрудоспособности и др. (часть 2 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Сотрудникам, проработавшим не полных три месяца и уволившимся с работы в соответствии пункта 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

1.12. При наличии дисциплинарного взыскания выплата премии не осуществляется в случаях:

1.12.1. Сотрудники, имеющие дисциплинарное взыскание, могут быть лишены премии полностью или частично.

Лишение премии производится за тот расчетный период, в котором имели место нарушения. А если они были обнаружены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

Показатели депремирования:

- меры дисциплинарного взыскания (замечания, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудниками своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда;
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя;
- прогул, а также появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на рабочем месте без уважительной причины,;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу техникума.

1.12.2. Предложения о понижении или депремировании отдельных работников вносятся в комиссию, созданную приказом директора.

Окончательное решение о понижении или депремировании принимается директором техникума по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение оформляется приказом. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников.

1.12.3. Полное депремирование работников техникума предусматривается при применении к работнику мер дисциплинарного взыскания в виде выговора или увольнения по соответствующим основаниям, в том числе:

- прогул, не проведение учебных занятий без уважительной причины;
- установленное грубое нарушение требований охраны труда

сотрудника, повлекшее за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа, материальный ущерб) и т.п.;

- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
 - расследованные и подтвержденные случаи нетактичного, грубого поведения работника по отношению к обучающимся, родителям;
 - подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами техникума;
 - появление на работе в состоянии алкогольного опьянения или наркотического состояния.
- халатное отношение к учебно-материальной базе, к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
 - установленное нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся.

1.12.4. Основанием для снижения минимального уровня премии являются:

- несвоевременное прохождение медицинских осмотров - до 20%;
- невыполнение приказов и распоряжений по техникуму - до 30%;
- недостатки в ведении служебной документации - до 20%;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка - до 30%;
- не соблюдение графика сопровождения обучающихся в столовую – до 20%;
- отсутствие на месте дежурства или некачественное выполнение обязанностей дежурного -5%;
- периодическое отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях -20%;
- невыход на замену без уважительной причины без предупреждения администрации -10%;
- невыполнение обязательства по коллективному договору - 10%;
- невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда – 30%;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 50%;

1.12.5. При объявлении работнику замечания, минимальный уровень премии уменьшается на 50%.

1.12.6. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- ✓ ежегодный оплачиваемый отпуск;
- ✓ отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- ✓ повышения квалификации;
- ✓ в отношении работников, которые были временно нетрудоспособны в период, за который начисляется премия, начисление премии производится пропорционально отработанному им времени;

- ✓ другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

1.12.7. Премия не выплачивается в расчетный период:

- ✓ работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в период ;
- ✓ работникам за время испытательного срока.

1.12.8. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1.12.9. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- ✓ несоответствие занимаемой должности;
- ✓ недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- ✓ неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- ✓ однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- ✓ отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- ✓ появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ совершение хищения по месту работы;
- ✓ нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- ✓ совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- ✓ предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

1.12.10. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный месяц (квартал), премия за неполный месяц (квартал) выплачивается пропорционально отработанному фактически времени. При этом "время фактической работы" - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности.

В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того,

сохранялась за ними заработная плата или нет.

Премия начисляется на должностной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде.

2.1. К поощрительным выплатам разового характера относятся:

- выплаты по результатам работы за год, выплачиваются в последних числах декабря календарного года при наличии денежных средств в размере до 100% должностного оклада;
- выплаты к юбилейным датам со дня рождения сотрудника- 50, 55, 60 лет и более;
- выплаты, посвященные государственным и профессиональным праздникам (Дню защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, Дня учителя) при наличии денежных средств;
- выплаты при присвоении почетного звания, поощрение Министерства общего и профессионального образования Ростовской области в размере одного должностного оклада, при наличии денежных средств.

2.2. Выплаты производятся при наличии средств, полученных, от приносящей доход деятельности.

II. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

2. Работникам техникума может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- Работникам учреждения - директором техникума в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника;
- Директору техникума - Министерством образования Ростовской области, на основании письменного заявления на имя министра.

К заявлению может также прилагаться ходатайство представительного органа работников техникума об оказании материальной помощи руководителю учреждения.

2.1. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру на основании их письменного заявления принимается директором техникума в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Материальная помощь производится в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием работника, руководителя или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого

стихийного бедствия;

➤ в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.

2.2. Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

В течение календарного года руководителю учреждения материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и финансовых возможностей учреждения.

2.3. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам техникума являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом техникумом самостоятельно.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета

_____ Е.Г. Верхола

« ____ » _____ 20__ г.

Утверждаю:
Врио директора ГБПОУ РО «БТЖТиС»
им. Героя Советского Союза П.А.
Половинко»

_____ А.В. Старостина

« ____ » _____ 20__ г.

Расчетный листок с сотрудниками учреждения

Фамилия, имя, отчество сотрудника		Табельный №			
Подразделение					
Расчеты в _____ (месяц, год)					
Вид	дни	часы	расчет	сумма	
оклад					
выслуга					
*диф доплата (МРОТ)					
допл. за совмещение					
персональный коэффициент					
надбавка за квалификацию					
Доплата за проверку тетрадей					
Доплата за классное руководство					
премия					
отпускные					
пособие по нетрудоспособности					
ночные					
Допл. за праздничные, выходные					
Начислено:					
НДФЛ					
проф. взносы					
аванс удержан.					
алименты					
Удержано:					
К выдаче:					

«УТВЕРЖДАЮ»
Врио директора ГБПОУ РО
«БТЖТиС» им. Героя Советского Союза
П.А. Половинко»
А.В. Старостина

П Л А Н

повышения квалификации педагогических работников
ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко»

№	Ф.И.О.	Категория	Дата предыдущей аттестации	Дата следующей аттестации
1.	Старостина А.В.	соот.зан.долж. высшая	26.11.2019 г. 19.04.2019 г.	26.11.2024 г. 19.04.2024 г.
2.	Рябущенко Е.М.	соот.зан.долж. высшая	26.11.2019 г. 25.10.2019 г.	26.11.2024 г. 25.10.2024 г.
3.	Пономарева Н.С.	Без категории принята с 05.09.2022 г.		
4.	Верхола Е.Г.	Соотв. зан. долж.	13.10.2017 г.	13.10.2022 г.
5.	Клименко Е.Н.	первая	20.11.2020 г.	20.11.2025 г.
6.	Назарова Е.Н.	высшая	25.10.2019 г.	25.10.2024 г.
7.	Богомолова Т.Н.	высшая	21.02.2017 г.	21.02.2022 г.
8.	Мисюренко Ю.Н.	высшая	19.04.2019 г.	19.04.2024 г.
9.	Воржева В.И.	высшая	19.04.2019 г.	19.04.2024 г.
10.	Пащенко Т.Н.	высшая	26.11.2021 г.	26.11.2026 г.
11.	Лукашев В.Г.	высшая	22.03.2019 г.	22.03.2024 г.
12.	Шефер А.А.	Соотв. зан. долж.	24.09.2019 г.	24.09.2024 г.
13.	Жикривецкая Г.В.	первая	24.12.2022 г.	24.12.2027 г.
14.	Горбачева И.А.	Соотв. зан. долж.	24.10.2019 г.	24.10.2024 г.
15.	Титаренко Н. И.	высшая		
16.	Горбачев А.В.	Соотв. зан. долж.	24.09.2019 г.	24.09.2024 г.
17.	Есауленко Н.И.	Без категории принят с 01.09.2019 г.		
18.	Полякова В.В.	высшая	19.06.2020 г.	19.06.2025 г.
19.	Фастов П.В.	Без категории принят с 04.09.2019 г.		
20.	Верченко О.А.	Без категории принят с 30.08.2013 г.		
21.	Крымова С.М.	высшая	19.04.2019 г.	19.04.2024 г.
22.	Бондаренко А.И.	первая	24.12.2022 г.	24.12.2027 г.
23.	Галяпина Л.В.	Без категории принята 01.09.2021 г.		
24.	Титаренко В.А.	Без категории принята 01.09.2021 г.		
25.	Мелехов Г.Н.	Без категории принята 01.09.2021 г.		
26.	Лысенко И.И.	Без категории принята 01.09.2021 г.		
27.	Островская Л.В.	первая	20.11.2020 г.	20.11.2025 г.
28.	Сердюкова Л.В.	Без категории принята 01.12.2022 г.		
29.	Маслов А.Н.	Без категории принята 01.11.2021 г.		
30.	Шкарупа И.В.	высшая	26.11.2021 г.	26.11.2026 г.
31.	Никитаева К.В.	Без категории принята 01.09.2022 г.		
32.	Аювджи Н.А.	Без категории принята 01.09.2022 г.		