

29-111

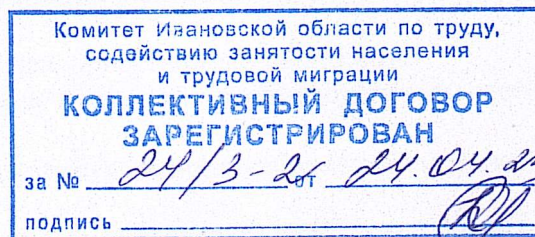
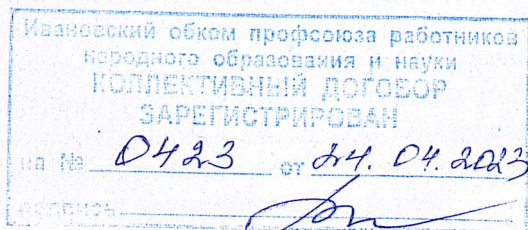
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ивановского технического колледжа (ОГБПОУ ИТК)

Регистрационный № 24/3-2

на 2023 – 2025 годы

Принят на общем собрании
(утвержден на конференции)
Работников» 01» 03 2023г.
Протокол № 3



Почтовый и юридический адрес ОГБПОУ ИТК
153043 г.Иваново, ул.Люлина, д.2-б
Телефон:376-608
e-mail: ogounpopu2@mail.ru
сайт: <http://www.itk37.ru>

Данные исполнителей:
Афанасьев А.В., председатель первичной профсоюзной организации
8(4932)376-608
e-mail: ogounpopu2@mail.ru

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ивановском техническом колледже (далее – ОГБПОУ ИТК) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками колледжа и работодателем

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа (согласно ст.43 ТК РФ) и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует 3 года (2023-2025 г.г.)

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Афанасьева Алексея Владимировича;

– работодатель в лице его представителя – директора Ивановского технического колледжа Князева Андрея Валентиновича.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются переговорами.

1.13. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

- Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.
- Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.
- осуществлять уведомительную регистрацию коллективного договора в электронной базе обкома профсоюза.

II. Трудовые отношения

2.1. С каждым поступающим на работу Работодатель заключает письменный трудовой договор с указанием должности, функциональных обязанностей, условий оплаты труда. На основании договора издается приказ, который объявляется работнику под роспись.

2.2. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить каждого работника учреждения образования с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, с Правилами по охране труда, с и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, под роспись.

2.3. Работодатель исключает отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящий политический характер.

2.4. Работодатель может переводить сотрудников на дистанционную работу в случае чрезвычайных ситуаций, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти, без их согласия.

2.5. Работодатель может уволить дистанционного сотрудника, если тот в течение двух рабочих дней без уважительной причины не выходит на связь. При этом сохраняется право дистанционных работников быть неподключенными к средствам связи, а нарушение этого права будет расцениваться как сверхурочная работа.

2.6. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст.157 ТК РФ

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1. Во избежание сокращения штата работников, не принимать в колледж преподавателей по тем предметам, по которым предполагается уменьшение нагрузки через 1 – 2 года (сокращение контингента обучающихся);

2.7.2 В случае увольнения преподавателей по состоянию здоровья на основании медицинского заключения в соответствии со ст.178 ТК РФ работнику выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

2.7.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету колледжа не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решения о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7.4. При увольнении работников преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по возрасту); лица, не имеющие другого источника дохода; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.7.5. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, за грубое нарушение Устава колледжа, выразившееся в применении непедагогических методов воспитания, связанных с

физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, только с согласия профсоюзного комитета.

2.7.6. Не допускать увольнение работников, в связи с сокращением численности или штата учебного заведения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

2.7.7. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.7.8. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

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

2.7.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях (в период длительной нетрудоспособности, в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов; в период длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет; в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа) при возвращении работника к педагогической деятельности устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

2.7.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях (в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста; в период рассмотрения аттестационной комиссией заявление педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения) устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

2.7.14. Обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника).

2.7.15. Использовать потенциал педагогических кадров, квалификационные категории, имеющиеся у них и учитывать в течении срока их действия в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадает профиль работы, должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории согласовывать с профсоюзной организацией на основании письменного заявления

работника, с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадает профиль работы.

2.7.16. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

2.7.17. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

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

2.7.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными действующим законодательством Российской Федерации.

2.7.19. Предупреждать педагогического работника за 1 день до посещения его занятий с целью внеплановой проверки.

III. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и иными локальными нормативными актами организации с учетом единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 (ред. от 13.05.2019г) "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" (с изменениями и дополнениями) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных данным Приказом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год у преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения

с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.6. При установлении преподавателя, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента.

Объём учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Преподавательская работа предоставляется лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении.

3.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента (Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы);

– восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

3.12 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.14. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2; п.3; п.5 ч.1; ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования), лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников, в том числе работника, выполняющего свои функции дистанционно, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с

учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) – 4 дня в месяц, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – рабочий день сокращается на 1 час в течение 5 месяцев (не более), исключая хронические заболевания.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется день самоподготовки, который не является дополнительным выходным днем.

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

При учебной нагрузке более 720 часов в год день самоподготовки может не предоставляться.

5.6. Выполнение педагогической работы преподавателями, мастерами производственного обучения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (согласно п.4 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в месте с оплатой дня работы в однократном размере в соответствии с действующим законодательством.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

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

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

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

Перевод работника на удаленную работу не может быть основанием для снижения заработной платы.

5.10. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи или других форм, позволяющим обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами и (или) в иной форме, каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение одного часа с момента получения.

Подтверждение действий дистанционного работника и работодателя друг другу информации, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, предусмотренным трудовым договором.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Выполнение дистанционной работы временно не препятствует получению ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работнику.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

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

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

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

5.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.14 Работодатель имеет право вызвать работника, выполняющего дистанционную работу временно для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, предупредив работника о его выходе за 1 день до выхода.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

– с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

– бракосочетание самого работника- не менее 3 календарных дней;

– бракосочетание детей – не менее 1 календарного дня;

– рождение ребенка – не менее 1 календарного дня;

– смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – не менее 3 календарных дней (с выездом за пределы области – 5 календарных дней, с предоставлением документов о выезде);

– председателю первичной организаций профсоюза - 4 календарных дня в год;

– уполномоченному по охране труда – 2 календарных дня в год

– день начала учебного года родителям в случаи поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;

5.15.2. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, освобождает председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

5.15.3. Председатели территориальных и первичных организаций профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т.д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 8 рабочих часов.

5.15.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

– в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

– для проводов детей в армию до 5 календарных дней;

– в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

– на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

– работникам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и т.д.) до 2-х календарных дней;

– работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;

– одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин

5.15.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях приказа Минобнауки России от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15.06.2016 года за №42532)

5.15.6. Обеспечить работника, выполняющего дистанционную работу временно необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

5.16. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю. Оба выходных дня предоставляются, как правило подряд-суббота, воскресенье.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин., который в рабочее время не включается.

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

5.19. При прохождении работником полного курса вакцинации против новой коронавирусной инфекции работодатель обязан предоставить два оплачиваемых выходных дня. (Указ Губернатора Ивановской области от 22.10.2021 года №142-уг «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 20.10.2021 года №595 «Об установлении на территории Российской Федерации нерабочих дней в октября-ноябре 2021 года» и внесении изменений в Указ Губернатора Ивановской области от 17.03.2020 №23-уг «О введении на территории Ивановской области режима повышенной готовности»)

VI. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников ОГБПОУ ИТК осуществляется на основе Постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. №371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» и в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБПОУ ИТК, согласованным с профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

Работодатель обязуется:

6.2. Определять заработную плату работников с учетом:

- должностных окладов работников, путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения или минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации. Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Преподавателям оплата труда устанавливается в виде среднемесячной заработной платы, определенной исходя из фактического годового объема учебной нагрузки. Количество часов преподавательской работы, данное сверх установленного годового объема учебной нагрузки (в том числе количество часов, отработанных при замещении временно отсутствовавших преподавателей), должно оплачиваться по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если годовой объем учебной нагрузки преподавателя уменьшался (на 1/10-ю часть – за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц) по причине нахождения в отпуске, на учебных сборах, в связи с временной нетрудоспособностью, командировкой, получением дополнительного образования и т. п., то дополнительная оплата труда по часовым ставкам за замещение временно отсутствовавших преподавателей полагается после выполнения преподавателем годовой учебной нагрузки, уменьшенной по указанным причинам.

Порядок оплаты труда в случае замещения отсутствующих работников регламентируется несколькими статьями Трудового кодекса с учетом положений Приказ 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". Замещение временно отсутствующих педагогов может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия.

Если замещение будет продолжаться непрерывно свыше двух месяцев (например, на период нахождения замещаемого преподавателя в отпуске по уходу за ребенком), то со дня его начала следует уточнить годовой объем учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года (напомним, что согласно п. 4.3 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", в таком случае учебная нагрузка определяется за количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев), а также произвести перерасчет средней месячной оплаты труда преподавателей.

- фактического объема учебной нагрузки;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

6.4. Установить месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

6.5. Установить размер и перечень компенсационных выплат работникам колледжа в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБПОУ ИТК, согласованным с профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

6.6. Установить выплаты стимулирующего характера работникам колледжа в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБПОУ ИТК, согласованным с профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

6.7. Устанавливать локальным актом выплаты стимулирующего характера по результатам труда (баллам) и выплачивать ежемесячно за счет средств Фонда оплаты труда. Данные выплаты стимулирующего характера определять комиссией по распределению стимулирующих выплат по результатам труда (баллам) работников колледжа.

Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются в размере до 200% оклада (должностного оклада) работникам образовательного учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

6.8. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты могут быть не назначены на период до 1 года с момента наложения взыскания по решению директора образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.9. В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

6.10. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на счет работника, указанный им в заявлении:

- выплата заработной платы за первую половину месяца выплачивается 18 числа расчетного месяца, за вторую половину – 03 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

6.11. В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем производить выплату заработной платы накануне этого дня.

6.12. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

6.13. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.14. Обеспечивать занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату зарплаты производить в полном объеме.

6.15. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или Учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.16. Производить оплату труда при совмещении профессий (должностей) работником в соответствии со ст.151 ТК РФ.

6.17. Производить оплату сверхурочной работы в соответствии со ст.152 ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

6.18. В случае задолженности по оплате труда работодатель обязан выплатить заработную плату 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; в случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.20. Осуществлять первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;

6.21. Своевременно устанавливать работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением минимальных окладов по квалификационным уровням профессиональных групп с момента издания соответствующего нормативного документа, квалификации, образования, ведомственные награды.

6.21. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется за 12 календарных месяцев.

6.22. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.23 В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166-168 ТК РФ.

6.24. Работодатель устанавливает оплату труда председателя первичной профсоюзной организации в размере 20% от МРОТ и уполномоченному по охране труда 10% от МРОТ.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы;
- принимать меры по всем фактам нарушения системы оплаты труда;
- принимать участие в разработке положения о премировании, способствовать созданию фонда материального поощрения через все источники поступления и осуществлять контроль за порядком образования и использованием средств на поощрение;
- участвовать в проведении аттестации педагогических работников и специальной оценке условий труда.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

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

7.4. Выплачивать дистанционному работнику компенсационные выплаты за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, при предоставлении документов, подтверждающих данные расходы.

7.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет единый налоговый платеж в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.6. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда от иной приносящей доход деятельности в следующих случаях:

– юбилеев сотрудников учреждения (для женщин – 50, 55 ,60 и каждые последующие пять лет, для мужчин – 50, 60,65 и каждые последующие пять лет)

– рождением ребенка (одному из родителей);

– бракосочетание (вступлением в брак впервые);

– в связи с необходимостью длительного лечения работника;

– возмещение (оплата) своим работникам, бывшим своим работникам (пенсионерам по возрасту), а также инвалидам стоимости приобретенных ими (для них) лекарственных препаратов для медицинского применения;

– в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);

– в случае смерти работающих сотрудников;

– в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником;

– в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия, другое;

– в связи с принятием решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления решения о соблюдении самоизоляции работникам в возрасте 65 лет и старше, а также находящимся на самоизоляции в связи с хроническими заболеваниями;

– тяжелом материальном положении.

VIII. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

8.1. Стороны Договора совместно:

8.1.1. обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

8.1.2. создать комиссию по охране труда и здоровья работников;

8.1.3.осуществлять постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, представлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.1.4. разрабатывать и реализовывать программы улучшения условий и охраны труда.

8.2. Работодатель обязуется:

- 8.2.1. Обеспечивать право работника на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определив в нём организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2.2. Организовывать разработку правил и инструкций по охране труда для кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивного зала, спортивной площадки и других подразделений учреждения повышенной опасности и утверждает их по согласованию с профсоюзом.
- 8.2.3. Организовывать за счет средств ПФХД бюджета обучение и аттестацию знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно ст. 225 ТК РФ и постановления правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требования охраны труда»; организовывать инструктирование и проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года и в последующем при необходимости.
- 8.2.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.2.5. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий согласно Соглашению по охране труда.
- 8.2.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу в колледже обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.2.7. Работодатель обязан провести дистанционному сотруднику инструктаж по использованию оборудования, которое ему предоставляется при переводе на удаленную работу, но другие обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на этот период не распространяется.
- 8.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 г. №125.
- 8.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 8.2.10. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и в соответствии с действующим законодательством принимает меры к их предупреждению в дальнейшем.
- 8.2.11. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда, профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и учащимися в колледже. Представлять информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 8.2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, представлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.2.13. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 % от объема субсидии выделяемой на выполнение государственного задания, и не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
- 8.2.14. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно Соглашению по охране труда

8.2.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.2.16. Содействовать выполнению предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований по охране труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8.2.17. Создать комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей структурных подразделений;

- оценка условий труда;

- своевременное расследование несчастных случаев.

8.2.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, содействует проведению смотров-конкурсов по охране труда.

8.2.19. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать за счет средств учреждения прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), прохождение флюорографии работниками колледжа в соответствии с прилагаемым перечнем работ. Сохраняет за работниками средний заработок на время прохождения указанных медосмотров (обследований).

8.2.20. Производить выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями, в соответствии с Федеральным Законом от 24.06.98 г. №125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.2.21. В случае смерти работника вследствие несчастного случая на работе его семье возмещаются дополнительные расходы и компенсации в соответствии со ст. 184 ТК РФ.

8.2.22. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи.

8.2.23. Работодатель в соответствии с медицинским заключением и по их личному заявлению переводит беременных женщин на другую работу, улучшающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка.

8.2.24. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка по прежней работе за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

8.2.25. Беременные женщины и лица, не достигшие 18 лет, не могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни.

8.2.26. Работодатель обязуется исключить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью.

8.3. Профсоюзный комитет:

8.3.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюза.

8.3.2. Разрабатывает предложения по улучшению организации работы, направленной на охрану труда, по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников образовательного учреждения.

8.3.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

- 8.3.4. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников колледжа по вопросам охраны и представления социальных гарантий.
- 8.3.5. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).
- 8.3.6. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренного коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности учреждения.
- 8.3.7. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.
- 8.3.8. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.
- 8.3.9. Контролирует соблюдение законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов требований по охране труда.
- 8.3.10. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.4. Работники колледжа обязуются:
- 8.4.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда.
- 8.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 8.4.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о несчастном случае, происшедшем на производстве.
- 8.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, нормативными актами об охране труда, настоящим Договором.
- 8.4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, непредусмотренных трудовым договором.
- 8.4.6. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности, уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации колледжа вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке работы до устранения выявленных нарушений. Остановка работы осуществляется после официального уведомления представителей Работодателя.

IX. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

- 9.1. Работодатель обязуется:
- 9.1.1. Содействовать профсоюзного комитета, не ограничивать его права, предоставленного Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», сотрудничать с профкомом по вовлечению и сохранению профсоюзного членства в колледже.
- 9.1.2. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.
- 9.1.3. Предоставлять председателю первичной организации профсоюза один день в месяц с сохранением дневного заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе участие в семинарах.
- 9.1.4. Обеспечить взимание членских профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.
9. 2. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими правами и льготами:
- правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
 - правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда, при оформлении пенсии;

- на бесплатную защиту в случае трудового конфликта с работодателем;
 - правом на получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета;
- 9.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.5. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.6. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель должен получить мотивированное мнение профсоюзного комитета.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Члены выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководитель первичной профсоюзной организации не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласования вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ председателя (его заместителя) профкома допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.
- 9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 9.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома принимает решение по следующим вопросам:
- О расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - О привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - О привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - Об очерёдности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - О массовых увольнениях (ст. 180 ТК РФ);
 - Об установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
 - Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - О создании комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).

Х. Заключительные положения

- 10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами подписавшими договор.
- 10.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников. О выполнении коллективного договора лично отчитываются: руководитель учреждения, председатель профкома.
- 10.3. При возникновении разногласий в период действия коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т. ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.

10.4. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.
10.5. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.
10.6. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Представитель работодателя –
Руководитель организации или
Уполномоченное им лицо



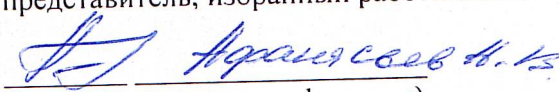
(подпись) (инициалы, фамилия)

(наименование должности)

«01» _____ 2023г.

(печать)

Представитель работников – председатель
первичной профсоюзной организации или
иной
представитель, избранный работниками



(подпись) (инициалы, фамилия)

«01» _____ 2023г.

(печать)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ивановского технического колледжа

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ивановского технического колледжа (ОГБПОУ ИТК) (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», приказом 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», Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», ФЗ № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

2. Порядок расчета заработной платы работников Колледжа

2.1. Заработная плата работников Колледжа определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложения 1 и 5 к настоящему Положению);
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;

2.2. Заработная плата работников Колледжа состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Должностные оклады работников Колледжа определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения или минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o \times K_d$, где:

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников Колледжа (приложение 1 к настоящему Положению) или минимальный оклад (должностной оклад) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ (приложение 5 к настоящему Положению);

K_d - коэффициент по занимаемой должности).

2.3.1. В связи с отсутствием отдельных наименований общеотраслевых должностей специалистов в профессиональных квалификационных группах общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», минимальные оклады (должностные оклады) работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

2.4. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Z_p = O_f + K + C$, где:

Z_p - месячная заработная плата;

O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

$O_{ст}$ - ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

F_n - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом 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».

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с

учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук - 0,20;
- для доцента, кандидата наук - 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

- для профессора, доктора наук - 0,25;
- для доцента, кандидата наук - 0,20;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для I квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

2.8. Размер должностного оклада директора Колледжа определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.

2.9. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа.

2.10. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: директору Колледжа - Департаментом образования Ивановской области; заместителям директора, главному бухгалтеру Колледжа – директором Колледжа.

2.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: директору Колледжа - Департаментом образования Ивановской области; заместителям директора, главному бухгалтеру Колледжа – директором Колледжа.

2.12. Выплаты стимулирующего характера директору Колледжа осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и работы руководителя образовательного учреждения.

Показатели эффективности деятельности образовательного учреждения и работы руководителя образовательного учреждения утверждаются Департаментом образования Ивановской области.

В качестве обязательного показателя эффективности работы руководителя образовательного учреждения является выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента образования Ивановской области в качестве показателя эффективности работы руководителя образовательного учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя ежегодно устанавливаются Департаментом образования Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Колледжа могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников колледжа может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей

профессиональных образовательных организаций (за исключением педагогических колледжей) - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

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

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

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.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: классное руководство, проверка тетрадей, заведование отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

3.3.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам Колледжа устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.4. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п. 3.3.2 - 3.3.4 настоящего Положения, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Примечание: оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или

часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

за качество выполняемых работ;

за классность водителям автомобилей;

премиальные выплаты по итогам работы;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам колледжа устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Колледжа.

4.2. Работникам Колледжа на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;

за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается директором Колледжа персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.3. Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома),

- доктор наук - 45 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения);

- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

4.4. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении, в следующих размерах:
за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10 процентов от оклада (должностного оклада);
за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 процентов от оклада (должностного оклада);
за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 25 процентов от оклада (должностного оклада).

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда работников Колледжа.

Основанием для премиальных выплат работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт образовательного учреждения с указанием в нем размера премиальных выплат в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

4.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором Колледжа персонально в отношении конкретного работника по показателям и критериям оценки эффективности труда работников, установленным в образовательном учреждении, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника колледжа на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.7. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам колледжа, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач - до 200% оклада (должностного оклада).

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются директором Колледжа в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается директором Колледжа и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного образовательного учреждения.

5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников

колледжа (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области в пределах кратности, установленной пунктом 6 настоящего постановления.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников колледжа (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). 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 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь.

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)
по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп (ПКГ) в зависимости
от повышающих коэффициентов к минимальным окладам
по квалификационным уровням ПКГ**

ПКГ **общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом
Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)**

| Номер уровня ПКГ | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. | Коэффициент по занимаемой должности |
|--|----------------------------|---|-------------------------|-------------------------------------|
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) | 3531 | |
| | | - 1 квалификационный разряд | | 1 |
| | | - 2 квалификационный разряд | | 1,03 |
| | | - 3 квалификационный разряд | | 1,06 |
| | 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 3753 | 1 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | | | |
| 2 | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным | 3860 | |

| | | | | |
|---|--------------------------|---|------|---------------|
| | | справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд | | 1 1,07 |
| 2 | квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд | 4587 | 1 1,1 |
| 3 | квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5292 | 1 |
| 4 | квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 6351 | 1 |

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. | Коэффициент по занимаемой должности |
|--|--|-------------------------|-------------------------------------|
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 4946 | 1 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 5504 | 1 |

| | | | |
|--|--|------|---|
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 6364 | 1 |
| ПКГ должностей педагогических работников | | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 7253 | 1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 7943 | 1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 8412 | 1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 8464 | 1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | | | |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 8308 | 1 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу | 8792 | 1 |

| | | | |
|----------------------------|---|------|---|
| | дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер профессиональной образовательной организации | | |
| 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации | 8858 | 1 |

ПКГ **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. | Коэффициент по занимаемой должности |
|---|--|-------------------------|-------------------------------------|
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор, дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; секретарь | 5028 | 1 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 5458 | 1 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; техник-программист; техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью | 5732 | 1 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым | 6973 | 1 |

| | | | |
|---|---|------|---|
| | устанавливается II внутридолжностная категория | | |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий общепитом; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 7301 | 1 |
| 4 квалификационный уровень | Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7589 | 1 |
| ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; документовед, бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант; инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер | 7649 | 1 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 8412 | 1 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8462 | 1 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 9174 | 1 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 9346 | 1 |
| ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации | 8238 | 1 |

| | | | |
|--------------------------------------|--|------|---|
| 2 квалифика ционный уровень | Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации | 8792 | 1 |
|--------------------------------------|--|------|---|

**ПКГ должностей работников культуры, искусства
и кинематографии (утверждены приказом Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 31.08.2007 N 570)**

| Квалифика ционный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минималь ный оклад, руб. | Коэффициент по занимаемой должности |
|--|---|--------------------------------|---|
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | | | |
| 3 квалифика ционный уровень | Библиотекарь | 7928 | 1 |

**Размеры
минимальных окладов (должностных окладов)
по должностям работников, не отнесенным
к профессиональным квалификационным группам**

| Должности | Минимальный оклад (должностной оклад) в рублях | Коэффициент по занимаемой должности |
|--|--|--|
| Специалист по охране труда | 7649 | 1 |
| Специалист по закупкам | 7649 | 1 |
| Контрактный управляющий <*> | 7649 | 1,2 |
| Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения | 7649 | 1 |
| Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья | 4946 | 1 |

<*> Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере закупок не менее одного года.

**Коэффициент специфики работы
в государственных образовательных организациях**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты складываются.

| | |
|--|------|
| 1. Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: 1.1. Педагогическим работникам | 0,20 |
| 2. Работа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей; образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения (программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих): 2.1. Педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом | 0,15 |

Перечень должностей педагогических работников, которым устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в размере 15 %

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно-производственной работе
3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4. Заместитель директора по учебно-методической работе
5. Мастер производственного обучения
6. Преподаватель
7. Психолог
8. Методист
9. Руководитель физического воспитания
10. Педагог-организатор

**Компенсационные
выплаты работников колледжа**

| № п/п | должность | Вид компенсационной выплаты | Величина надбавки |
|-------|---|--|---|
| 1 | Сторож | Доплата за работу в ночное время (с 22,00 до 6.00) | 35% должностного оклада за каждый час работы в ночное время |
| 2. | Сторож | за работу в праздничные дни | В двойном размере |
| 3. | Уборщик служебных и производственных помещений | за расширение зон обслуживания | До 100% должностного оклада или по согласованию сторон |
| 4. | Преподаватель русского языка и литературы, преподаватель математики | за проверку тетрадей | 25% от должностного оклада |
| 5. | Преподаватель иностранного языка | за проверку тетрадей | 20% от должностного оклада |
| 6. | Преподаватель профессионального цикла | за проверку чертежей | 20% от должностного оклада |
| 7. | Преподаватель | за классное руководство | 25% от должностного оклада |
| 8. | Преподаватель | за кураторство: -до 20 человек - от 21 человека | 30% от должностного оклада 50% от должностного оклада |
| 9. | Преподаватель, мастер производственного обучения | за руководство цикловыми комиссиями и проблемными группами | 25 % от должностного оклада |
| 10. | Преподаватель общеобразовательного цикла | за заведование учебными кабинетами | 15% от должностного оклада |
| 11 | Преподаватель профессионального цикла | за заведование учебными кабинетами | 25% от должностного оклада |
| 12. | Мастер производственного обучения | за заведование учебно-производственными мастерскими, лабораториями | 50% от должностного оклада |
| 13. | Мастер производственного обучения | за расширение зон обслуживания | 4% от должностного оклада за каждого обучающегося по программам ПКРС сверх установленного норматива (от 12,5 чел) |
| 14. | Педагогические работники | за специфику работы в колледже | 15% к должностному окладу, ставке заработной платы, оплате за фактическую учебную нагрузку |
| 15. | Педагогические работники | Профориентационная работа | 5% от должностного оклада за проведение профориентационной работы в одной школе |

Критерии и показатели результатов эффективности труда преподавателей и иных педагогических работников ОГБПОУ ИТК для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков

за _____ 20__ г

| № п/п | Критерии | Показатели | Максимальное кол-во баллов | Самооценка | Фактическое кол-во баллов |
|-------|---|--|----------------------------|------------|---------------------------|
| 1 | За знание и использование в работе иностранных языков | Организация и участие областных региональных конкурсов с использованием знаний иностранных языков | 25 | | |
| 2 | За оперативное выполнение важных, сложных заданий администрации колледжа | Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий | 25 | | |
| | | Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | 25 | | |
| | | За интенсивность труда при подготовке к началу нового учебного года | 25 | | |
| | | За интенсивность труда по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования | 25 | | |
| | | За интенсивность труда по организации, проведению, участи в работе областных конференций, семинаров, выставок и пр. мероприятий | 25 | | |
| | | За увеличение объёма выполняемых работ | 25 | | |
| 3 | За интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием развивающих программ | Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета, лаборатории, музея и других помещений колледжа: стендов, макетов, плакатов и т.д. | 25 | | |
| | | Организация выставочных экспозиций достижений обучающихся на базе кабинетов, лаборатории колледжа: лучших курсовых проектов, студенческих исследовательских проектов | 25 | | |
| | | Разработка УД Подготовка научно-методических разработок и методических рекомендаций | 25 | | |
| | | Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровне | 25 | | |
| | | Участие педагога в методической работе | 25 | | |
| 4. | За непосредственное участие в реализации | Подготовка, участие в региональных, областных, | 25 | | |

| | | | | | |
|--|---|---|----|--|--|
| | национальных проектов федеральных и региональных программ | всероссийских конкурсах, выставках | | | |
| | | За победу студентов, педагогов в конкурсах научных работ, проектов вне колледжа | 50 | | |
| | | Разработка и использование авторских программ | 25 | | |
| | Итого 400 | | | | |

**Критерии и показатели результатов эффективности труда иных работников ОГБПОУ ИТК
для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие
результаты работы и качество труда**

_____ за _____ 20 г

| № п/п | Критерии | Показатели | Максимальное количество баллов | Самооценка | Итоговый балл |
|---------------|---|---|--------------------------------|------------|---------------|
| 1 | Интенсивность и высокие результаты работы | Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность без замечаний-10, с замечаниями – минус 1 | 50 | | |
| | | Организация обеспечения сохранности материальных ценностей без замечаний – 20, с замечаниями – минус 1 | 50 | | |
| | | Выполнение требований противопожарной безопасности без замечаний – 30, с замечаниями – минус 1 | 50 | | |
| | | Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда без замечаний – 15, с замечаниями – минус 1 | 50 | | |
| 2 | Качество труда | Ресурсосбережение при выполнении работ | 50 | | |
| | | Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния | 50 | | |
| | | За расширение зоны обслуживания | 50 | | |
| | | Качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений) | 50 | | |
| | | Качественное выполнение дополнительного функционала, не связанного с основными должностными обязанностями без замечаний – 10, с замечаниями минус 1 | 50 | | |
| Итого: | | | 450 | | |

Критерии и показатели результатов эффективной деятельности иных работников ОГБПОУ ИТК для установления выплаты стимулирующего характера – премий (за месяц, квартал, календарный год)

| № п/п | Показатели | Критерии | Максимальный балл |
|--------|---|---|-------------------|
| 1 | Результаты работы отдела колледжа, в котором занят работник и его личный вклад в общие результаты | Высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя | 25 |
| | | Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), Департамент образования, судебные и иные органы | 25 |
| | | Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности отдела | 25 |
| | | Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил | 25 |
| 2 | Достижения и превышение плановых и нормативных показателей работы | За интенсивность труда в связи с увеличением объёма работы по основной должности или за дополнительный объём работы не связанный с основными обязанностями сотрудника | 25 |
| 3 | Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа | Подготовка зданий, сооружений, учебно-материальной базы к мероприятиям различного уровня | 25 |
| 4 | Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (отдела, служб и пр.) | 25 |
| 5 | За содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности | Интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе | 25 |
| 6 | Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения | Дополнительные работы, которые не учтены в должностных обязанностях работников | 25 |
| | | Выполнение общественно-значимых функций | 25 |
| 7 | Особый режим работы | Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения | 25 |
| | | Реализация мероприятий по энергосбережению | 25 |
| | | Подготовка колледжа к новому учебному году, отопительному сезону | 25 |
| | | Контроль и обслуживание техники | 25 |
| 8 | Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения | Техническое сопровождение и информационное наполнение сайта колледжа | 25 |
| | | Благоустройство территории | 25 |
| Итого: | | | 400 |

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Ивановского технического колледжа

I. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" (с изменениями и дополнениями), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. Колледж несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество среднего профессионального образования и его соответствие федеральным государственным образовательным стандартам, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса возрастным психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам, требованиям охраны жизни и здоровья обучающихся.

1.5. В колледже не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений).

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией колледжа в пределах предоставленных ей прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка могут быть изменены при изменении трудового законодательства.

1.8. Правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Работодателя.

1.9. При реорганизации Работодателя правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие на период реорганизации, затем могут быть пересмотрены.

1.10. При ликвидации Работодателя правила внутреннего трудового распорядка действуют в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия: **дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Ивановской области, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ивановский технический колледж (далее Учреждение), действующее на основании Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. N 464 (с изменениями и дополнениями) и Устава;

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования; **представитель работодателя** - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, уставом и локальными нормативными актами Учреждения; **выборный орган первичной профсоюзной организации** - представитель работников Учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников Учреждения в социальном партнерстве; **работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением; **работодатель** - юридическое лицо (Учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.12. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников колледжа работодателем является директор колледжа.

2.2. Прием на работу и увольнение работников осуществляет директор колледжа при наличии вакансий согласно штатному расписанию.

2.3. Основанием возникновения трудовых отношений между работником и Работодателем является заключение трудового договора. Трудовой договор, заключаемый между Работодателем и работником, является соглашением, определяющим условия труда и взаимные обязанности работника и Работодателя. Трудовой договор оформляется в письменной форме в двух экземплярах, один из которых выдается работнику. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. Трудовой договор заключается не позднее трех рабочих дней

со дня фактического допущения работника к работе. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством.

2.4. В соответствии со статьёй 59 Трудового Кодекса Российской Федерации с работниками может быть заключён срочный трудовой договор. Решение о продлении срочного трудового договора или его расторжении принимается директором колледжа в соответствии с ТК РФ и доводится до сведения работника не позднее трёх дней до окончания срочного трудового договора

2.5. К педагогической деятельности в колледже допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности в колледже не допускаются лица - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; - имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; - имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. Право на занятие должностей работников, осуществляющих вспомогательные функции, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы. Условия прохождения испытательного срока оговариваются в трудовом договоре, заключаемом с работником. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.8 При приеме на работу работник обязан предоставить администрации колледжа, следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,
- трудовую книжку, и(или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе форме электронного документа
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
- документы воинского учёта для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу,
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующих 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, которое выдано 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;
- педагогические работники при приеме на работу предоставляют медицинскую книжку.

В том случае, если у лица, поступающего на работу, отсутствует трудовая книжка в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель по письменному заявлению этого лица оформляет новую трудовую книжку. Работодатель оформляет трудовые книжки лицам, поступающим на работу впервые».

2.8. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовом кодексом РФ и иными федеральными законами, а также ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Данные обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

2.9. В соответствии с трудовым законодательством все работники колледжа обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.10. На основании заключённого трудового договора администрацией колледжа оформляется приказ по колледжу о приёме на работу. Приказ предъявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

2.12. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу до подписания трудового договора администрация колледжа обязана:

- а) ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами колледжа, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
- б) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
- в) проинструктировать по охране труда и безопасным условиям труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.13. На каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, Работодатель обязан вести трудовые книжки, в случае если эта работа является для работника основной. В случае если работник принимается на работу по совместительству, Работодатель по требованию работника выдает ему справку с подтверждением приема на работу, и работник может, предоставив эту справку по основному месту работы, просить внести ему запись о работе по совместительству.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Все трудовые книжки ведутся в соответствии с действующими нормативными актами, регламентирующими работу с трудовыми книжками.

2.14. На каждого административного и педагогического работника колледжа ведется личное дело. После увольнения работника его личное дело хранится в колледже 75 лет (согласно номенклатуре дел).

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета колледжа, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию колледжа за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по колледжу.

2.16. Увольнение педагогических работников из-за несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в случаях ликвидации колледжа, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, предоставляемым работнику для ознакомления под роспись. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи (без сокращений).

2.18. Днем увольнения считается последний день работы.

2.19. Работник может быть по его просьбе или с его согласия в случаях, установленных законодательно, переводиться на другую работу в данной организации. Эта процедура оформляется подписанием письменного соглашения между работником и Работодателем, оформлением приказа о переводе и вносимой записью в трудовую книжку (в случаях постоянного перевода). Заявление работника является обязательным условием перевода на новую должность.

2.20. Не требует согласия работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Перемещение оформляется приказом и доводится до сведения работника под роспись.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

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

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

- 3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- 3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- 3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и студентам;
- 3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3 Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

3.3.1. Педагогические работники пользуются следующими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3.2. Права и свободы, указанные в части 3 настоящей статьи, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.3.4. Руководителю образовательного учреждения и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ».

3.4. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- 3.4.1 осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 3.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.4.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 3.4.4. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 3.4.5. систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

3.4.8. соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

3.4.9. педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни;

3.4.10 педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами настоящими правилами, иными локальными актами;

3.5.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.5.3 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.4 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.5 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим федеральными законами настоящими правилами, иными локальными актами;

3.5.6 принимать локальные нормативные акты;

3.5.7 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.6. Работодатель обязан:

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

3.6.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.3 обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

3.6.5 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

3.6.6 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящими правилами;

3.6.7 предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.6.8 знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.9 своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.6.10 рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

3.6.11 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящими правилами, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.6.12 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.13 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.6.14 ознакомить работника с его правом участвовать в управлении образовательной организацией через действующий в учреждении профессиональный союз работников;

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. Заработная плата выплачивается работнику вместе выполнения им работы не реже, чем каждые полвины месяца путем перечисления денежных средств на счет работника, указанный им в заявлении:

- выплата заработной платы за первую половину месяца выплачивается – 18 числа расчетного месяца, за вторую половину -03 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации).

3.8. **Педагогическим работникам запрещается:** изменять по своему усмотрению расписание занятий; отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними; удалять студентов с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам Учреждения в помещениях Учреждения и на территории Учреждения запрещается: курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества; хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества; в личных целях пользоваться сотовой связью во время занятий.

IV Рабочее время и время отдыха

4. 1. В Учреждении установлена:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье) для педагогических работников и других работников, связанных с учебным процессом.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором Учреждения.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе со студентами или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха продолжительностью 30 минут.

Режим работы руководителя Учреждения, его заместителей, других руководящих работников, специалистов, учебно-вспомогательного персонала, рабочих определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке:

- Директору колледжа: - понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.;
- Заместителю директора по УПР - понедельник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.; - вторник - с 7.50 до 17.00 час. с перерывом на обед 30 мин.;
- Заместителю директора по УМР - понедельник, вторник, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.; - среда - с 7.50 до 17.00 час. с перерывом на обед 30 мин.;
- Заместителю директора по УВР - понедельник, вторник, среда, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.; - четверг - с 7.50 до 17.00 час. с перерывом на обед 30 мин.;
- Заместителю директора по АХЧ - понедельник, вторник, среда, четверг - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.; - пятница - с 7.50 до 17.00 час. с перерывом на обед 30 мин.;
- Руководителю физического воспитания (не более 36 часов в неделю): вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 15.30 час. с перерывом на обед 30 мин. понедельник - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.;
- Методисту (не более 36 часов в неделю) понедельник - с 8.00 до 16.30, с перерывом с 30 мин.; вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 15.30 час. с перерывом на обед 30 мин.
- Работникам бухгалтерии - понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.;
- Преподавателям - норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы;
- Педагогу-психологу (не более 36 часов в неделю) - понедельник - с 8.00 до 16.30 час с перерывом на обед 30 мин, вторник, среда, четверг, пятница – с 9.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.;

- Библиотекаря (не более 36 часов в неделю) - понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин

- Мастерам производственного обучения - сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю согласно графиков, устанавливаемых заместителем директора по УПР.

- Работникам АХЧ: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.

4.3. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени преподавателя, которое утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

4.5. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает: выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям); время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию студентов изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий; выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

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

4.7. Периоды зимних и летних каникул, установленных для студентов Учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для студентов по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников Учреждения, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается: присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя; входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя; делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии студентов.

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

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

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

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, вместе с оплатой дня работы в однократном размере в соответствии с действующим законодательством, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.13. Работник, покидая свое рабочее место или выходя за пределы здания в течение рабочего времени, должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю.

4.14. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

4.15. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск

сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом колледжа.

4.16. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

4.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Учебная деятельность

5.1. Расписание занятий составляется заместителем директора по учебно-методической работе и утверждается директором колледжа с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя на основании учебного плана, обязательного для выполнения. Педагогическим работникам в расписании, если это возможно (при минимальной учебной нагрузке - 720 часов), допускается свободный от занятий день

самоподготовки, который используется педагогическим работником для методической работы и повышения квалификации.

День самоподготовки выходным днём не считается. Если нагрузка преподавателя превышает ставку - 720 часов, то при составлении расписания занятий допускается наличие перерывов - «окон», которые по усмотрению преподавателя могут быть использованы для выполнения обязанностей по методической работе, работе по оснащению кабинета (для заведующих кабинетом), подготовки к занятиям, работе по самообразованию и т.д. При изменениях расписания в данный день, если это возможно, данные перерывы должны быть заменены.

5.2. В случае, когда педагогические работники помимо основной работы выполняют преподавательскую работу, они обязаны выполнять требования по организации и осуществлению учебного процесса, предъявляемые к

преподавателям колледжа. Выполнение преподавательской работы помимо основной работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности.

5.3. Пропуск, перенос, отмена, сокращение или досрочное окончание занятий, факультативов, консультаций, кружков, секций и т.д. по усмотрению преподавателей, мастеров производственного обучения и обучающихся без согласования с администрацией не допускается.

5.4. В целях обеспечения непрерывности учебного процесса при невозможности проведения преподавателем занятий по уважительным причинам, он должен немедленно поставить в известность об этом администрацию колледжа до начала учебных занятий. Изменения в расписании в случае нетрудоспособности педагогического работника или в случае отсутствия работника в связи с прохождением очередных курсов повышения квалификации производится автоматически. В остальных случаях изменения в расписании производятся только на основании личного заявления педагогического работника и, если при этом, имеется возможность произвести замену, не нарушая хода учебно-воспитательного процесса. В случае, когда руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор ОБЖ освобождаются от учебных занятий (временная нетрудоспособность, пребывание в командировке, гос. обязанность и т.д.) установленный им объём учебной нагрузки в счёт получаемого должностного оклада (360 часов) уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей. Допускается замена одного преподавателя другим в случае отсутствия преподавателя по уважительным причинам, если это необходимо для непрерывности учебного процесса.

5.5. Выполнение учебного плана является обязательным для каждого преподавателя и мастера производственного обучения. При пропуске занятий по болезни и другим уважительным причинам преподаватель обязан принять все меры для ликвидации отставания в выполнении учебного плана, а администрация обязана предоставить ему возможность для этого, включая замену занятий, изменение расписания и т.д.

5.6. Педагогический работник не имеет права опаздывать на учебные занятия. Преподаватель и мастер производственного обучения должен быть на рабочем месте за 15 минут до начала занятий, обучающиеся — за 5 минут. Преподаватель, мастер производственного обучения и обучающиеся готовятся к учебному занятию до звонка. Появление преподавателя и мастера производственного обучения в учебном кабинете и подготовка его к занятию после звонка считается нарушением трудовой дисциплины. Время перемены является рабочим временем всех педагогических работников колледжа. Нахождение обучающихся во время перемены в кабинете без преподавателя категорически запрещается.

5.7. Время учебного занятия должно использоваться рационально. Не допускается систематическое отвлечение на посторонние темы. Также не допускается использование перемены для рабочей деятельности.

5.8. Преподаватель и мастер производственного обучения не имеют права покидать учебный кабинет во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий преподаватель и мастер п/о несут ответственность за жизнь, безопасность и здоровье обучающихся.

5.9. Ответственным за ведение групповой документации, за оформление личных дел, за оформление и ведение общей части журналов теоретического обучения является куратор (мастер п/о) закрепленный за группой.

5.10. Журнал теоретического обучения и журнал производственного обучения заполняется преподавателями и мастерами производственного обучения. Записи о проведенных учебных занятиях делаются в день их проведения. Отсутствие записей перед началом следующих учебных занятий и на момент контроля является нарушением трудовой дисциплины.

5.11. Выполнение учебного плана, отчёты по методической работе и другая документация согласно должностным обязанностям сдается в сроки, установленные администрацией. Перенос сроков отчета по инициативе преподавателей и мастеров производственного обучения (кураторов), а также уклонение от них недопустимы и являются нарушением трудовой дисциплины. Перед началом учебных занятий преподаватель и мастер п/о проверяют готовность обучающихся и группы к занятию, санитарное состояние учебного помещения. В случае если учебный кабинет не подготовлен должным образом к занятиям, преподаватель или мастер п/о не должен начинать занятий до приведения учебного помещения в полную готовность. Обо всех случаях задержки учебных занятий из-за неподготовленности учебного помещения преподаватель должен сообщить в тот же день заведующему кабинетом или администрации колледжа.

5.12. После звонка с занятия преподаватель сообщает обучающимся об окончании занятий и дает разрешение на выход из учебного кабинета.

5.13. Преподаватель и мастер производственного обучения несут ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего учебного помещения. В случае обнаружения каких-либо пропаж, поломок или порчи оборудования преподаватель и мастер производственного обучения принимают меры по выяснению обстоятельств происшествия и о принятых мерах сообщает администрации.

5.14. Каждый преподаватель и мастер производственного обучения, имеющий в учебном помещении оборудование и пособия для работы, несут за них материальную ответственность.

5.15. Преподаватель в начале занятий берет групповой журнал из преподавательскую и возвращает его в преподавательскую по окончании занятий.

5.16. Преподаватель и мастер производственного обучения обязаны лично отмечать отсутствующих в групповом журнале на каждом уроке.

5.17. Преподаватель и мастер производственного обучения дают домашнее задание до звонка.

5.18. Преподаватель и мастер производственного обучения обязаны записать в групповом журнале содержание занятия и домашнее задание обучающимся.

5.19. Преподаватели и мастера производственного обучения обязаны анализировать пропуски занятий обучающимися, немедленно принимать меры к выяснению причин пропусков

и к ликвидации пропусков по неуважительным причинам. Мастер производственного обучения, закрепленный за данной группой, организует и координирует работу в этом направлении.

5.20. Преподаватели и мастера производственного обучения обязаны так планировать проведение консультаций, дополнительных занятий, кружков и секций, чтобы предоставить всем обучающимся возможность их посещения не в ущерб другим учебным занятиям по расписанию.

VI. Внеурочная и внеколледжская деятельность

6.1. Организует и координирует воспитательную деятельность в колледже заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

6.2. Организаторами внеурочной деятельности в группах являются кураторы, мастера производственного обучения, которые составляют годовой план воспитательной работы группы.

6.3. За каждой группой закрепляется куратор или мастер производственного обучения, который назначается администрацией колледжа из числа педагогических работников.

6.4. К куратору или мастеру производственного обучения предъявляются требования согласно его функциональным обязанностям.

6.5. Воспитательная деятельность куратора (мастера производственного обучения) строится согласно плану воспитательной работы колледжа с учетом его индивидуального плана воспитательной работы, составленного при взаимодействии с обучающимися. План куратора (мастера производственного обучения) не должен находиться в противоречии с планом работы колледжа.

6.6. Вся внеурочная деятельность строится на принципах самоуправления, с учетом интересов обучающихся, планом и возможностями колледжа.

6.7. Участие обучающихся во внеурочных мероприятиях (кроме классного часа) не является обязательным, но желательно и приветствуется администрацией колледжа.

6.8. Обучающиеся имеют право самостоятельного выбора внеурочной деятельности. Руководители факультативов, кружков, секций, клубов несут ответственность за сохранение контингента обучающихся.

6.9. Кураторы (мастера производственного обучения) вносят посильный вклад в проведение общеколледжских мероприятий, отвечают за свою деятельность и деятельность обучающихся своих групп в ходе проведения мероприятий. Присутствие куратора (мастера производственного обучения) на общеколледжских мероприятиях, предназначенных для обучающихся его группы, обязательно.

6.10. При проведении внеурочных мероприятий со своей группой куратор (мастера производственного обучения) (как в колледже, так и вне его) несет ответственность за жизнь и здоровье детей. При проведении мероприятия вне колледжа куратор (мастера производственного обучения) обязан обеспечить поддержку родителей или других педагогов в расчете одного человека на 15 обучающихся. Для проведения колледжских мероприятий администрация

колледжа назначает ответственного (ответственных) за проведение данного мероприятия. В его обязанности входит оформление необходимой документации, проведение инструкции по технике безопасности, непосредственная работа по организации и проведению мероприятия.

VII. Организация дежурства

7.1. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству в колледже. Дежурство в колледже осуществляется на основании «Положения о дежурстве по колледжу», утвержденного приказа директора колледжа и должностных инструкций дежурного администратора, преподавателя, мастера производственного обучения.

VIII. Поощрения за успехи в работе

8.1. Работодатель применяет к работникам Учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: - объявление благодарности, - премирование, - награждение ценным подарком, - награждение почетной грамотой Учреждения, - представляет на награждение перед Департаментом образования благодарностями, знаками, медалями, званиями и т.д. ;

8.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам.

8.3. Поощрения объявляются в приказе по учебному заведению, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку.

IX. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях: - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии

алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы - принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации - однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей - повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов студентов (Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

9.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу

9.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Х. Техника безопасности и производственная санитария

10.1 Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по труду.

10.2. Директор колледжа, при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться действующими правовыми актами в данной сфере деятельности.

10.3. Все сотрудники обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил и норм, инструкций по охране труда и технике безопасности в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

10.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний строго выполнять общие и специальные предписания по технике безопасности охране жизни и здоровья.

10.5. Директор обязан выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию этих предписаний.

XI. Заключительные положения

11.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в Учреждении на видном месте.

11.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

11.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления

Пронумеровано и прошнуровано

64 (Шестьдесят четыре) листа

Директор:  Князев А.В.

