

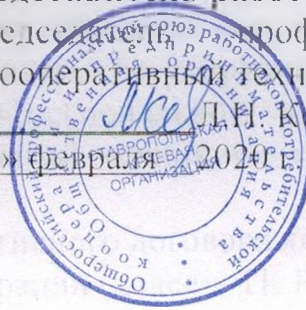
Представитель работодателя
Директор ЧПОУ
«Кооперативный техникум»
А.А. Намитоков



«06» февраля 2020 г.

Представитель работников
Председатель профкома
«Кооперативный техникум»
ЧПОУ
И.И. Кеворкьян

«06» февраля 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Частного профессионального образовательного учреждения
«Ставропольский кооперативный техникум»

на период 2020 – 2023 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в _____
«__» _____ 201__ г.

Регистрационный № _____ от « 6 » февраля 201__ г.



(Должность, Ф.И.О.)

Ставрополь, 2020 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Частном профессиональном образовательном учреждении «Ставропольский кооперативный техникум» и его филиалах (далее-Техникум).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 1.03.2007г. № 6-кз (с изменениями и дополнениями);
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края (далее-отраслевое соглашение);
- Отраслевым соглашением между Ставропольским крайпотребсоюзом и Ставропольской краевой организацией общероссийского профессионального союза работников потребительской кооперации и предпринимательства.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума и филиалов, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора Техникума **Намигокова Айтека Алибековича** (далее - работодатель);
- работники техникума и филиалов, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации - председателя профсоюзного комитета Техникума **Кеворкьян Людмилы Николаевны** (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума и филиалов, в том числе – совместителей.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя

работников техникума и филиалов при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников техникума и филиалов в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Техникума и филиалов, расторжения трудового договора с руководителем Техникума.

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

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

1.11. При ликвидации Техникума и филиалов коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников техникума и филиалов.

1.13. Работодатель признает в качестве высшего органа самоуправления трудового коллектива - Общее собрание трудового коллектива техникума и филиалов, а в качестве представительного органа трудового коллектива - профсоюзный комитет работников техникума и цеховых комитетов филиалов, поскольку последний, уполномочен Общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда

спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2023 года.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.18. Работодатель обязуется в срок не позднее двух недель после подписания коллективного договора (КД) довести текст договора до работников техникума и филиалов. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работника по кадрам, в бухгалтерии, на цикловых комиссиях, в филиалах техникума, в профкоме.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию профкома.

2.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.5. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается «Положение о порядке работы с персональными данными работников».

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5

лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной

специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня:

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе минимальный объем учебной нагрузки, льготы и компенсации и др.

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

2.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.10. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Техникуме и филиалах.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.15. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.16. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.17. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности 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, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;

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.

2.18. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.19. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной вышшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников техникума и филиалов устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников техникума и филиалов и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Техникума;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников техникума;

мнения (согласования) профкома.

3.2. При разработке и утверждении в Техникуме показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда Техникума формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов, поступающих от платных образовательных услуг и другой приносящей доход деятельности.

Формы оплаты труда в Техникуме – повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная и договорная. Оплата труда работников, руководителей и специалистов производится пропорционально количеству и качеству труда в соответствии с законодательством РФ о труде, локальными нормативными актами техникума и филиалов и максимальным размером не ограничивается.

Работодатель, в пределах имеющихся средств, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера. Системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются «Положением об оплате труда работников техникума и филиалов» и с «Положением о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов», разработанными с учетом мнения Профкома.

Данные положения являются неотъемлемой частью настоящего договора (Приложения № 2,3).

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, «Положением об оплате труда работников техникума и филиалов». (Приложение № 2) и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые пол месяца. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

3.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в кассе техникума и филиалов или перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 4), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

3.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

3.12. Оплата труда работников техникума и филиалов производится по штатному расписанию, утвержденному директором техникума и «Положению об оплате труда работников техникума и филиалов». Штатное расписание Техникума и филиалов формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп.

3.13. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 3 000 рублей;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 7 000 рублей;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.14. Рабочий день работников может быть разделен на части, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

При режиме работы с перерывом более 2 часов работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы (ст. 105 ТК РФ, п. 3.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69).

3.15. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической Политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. №611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, Действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.16. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.17. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам техникума и филиалов планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств).

3.18. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в Техникуме создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Техникума. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.19. Предельная величина выплат стимулирующего характера от ФОТ составляет до 10 %. Для осуществления выплат стимулирующего характера из ФОТ Техникума установлено на:

- руководящих работников до 3,5 %;
- педагогических работников до 2,5 %;
- учебно-вспомогательный персонал до 1,5 %;
- обслуживающий персонал 2,5 %. (Конкретная величина определяется в соответствии с «Положением о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов», приказом руководителя по согласованию с профкомом.)

3.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.)
- компенсация стоимости санаторно-курортной путевки;
- иных случаях, что фиксируется в «Положении о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов».

3.21. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.22. За профессиональное мастерство, за интенсивность и напряженность, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, срочность, особую важность выполняемой работы и другие показатели устанавливаются доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам согласно «Положению об оплате труда работников техникума и филиалов».

Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство цикловыми комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.23. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

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

3.25. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении № 6*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.26. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождению, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.27. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.28. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

3.29. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 40 % часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

3.30. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение ФОТ работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

3.31. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и производится доплата к среднему заработку до оклада, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку в соответствии со ст. 168 ТК РФ техникум обязан возмещать командированному работнику по

предъявленным билетам, квитанциям:

- при поездках по России:

расходы на проезд к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, а также из одного населенного пункта в другой (при командировке в несколько мест);

- **расходы на проезд** транспортом общего пользования, в т.ч. и маршрутным такси до станции, аэропорта (и в обратном направлении), если эти объекты находятся за чертой населенного пункта;

- **страховой взнос** на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте;

- **стоимость услуг** по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей

- **расходы по найму жилого помещения** возмещаются по фактически понесенным документально подтвержденным расходам

Командированному возмещаются документально подтвержденные расходы по найму жилого помещения в случае вынужденной документально подтвержденной остановки в пути, возмещаются расходы на бронирование жилого помещения с разрешения руководителя.

Если в командировке наступила временная нетрудоспособность (подтвержденная документально), но работник не лежал в стационаре, то ему возмещаются расходы по найму жилого помещения и в этом периоде.

В случае, когда с разрешения руководителя работник не возвращается ежедневно домой из "близкой" командировки, ему возмещаются документально подтвержденные расходы по найму жилого помещения.

- **дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)** выплачиваются за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

В случае временной нетрудоспособности в командировке суточные выплачиваются в течение всего времени, пока работник не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к работе или вернуться к месту постоянного жительства. Суточные не выплачиваются, если работник может возвращаться домой ежедневно. Вопрос о необходимости таких возвращений определяется руководителем Техникума. Он вправе позволить работнику не возвращаться домой, если, допустим, задание рассчитано на несколько дней подряд, а из-за разъездов работник не успевает полноценно отдохнуть.

При направлении работника в командировку установить размер суточных **700** рублей.

- **иные расходы**, произведенные работником с разрешения или ведома директора Техникума.

В соответствии со ст. 168.1. ТК РФ техникум возмещает расходы, связанные со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер в размере **500**

рублей в месяц (заведующей производственной практикой, специалисту по производственной практике, секретарю этого отделения, лаборанту кабинета технологии приготовления пищи, бухгалтеру-кассиру). Расходы принимаются к возмещению, при предъявлении маршрутного листа, утвержденного директором техникума.

3.32. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно «Положению о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов» (*Приложение № 3*).

3.33. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается согласно статьи 153 ТК РФ Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с сохранением заработной платы.

3.34. По итогам работы за учебный год в соответствии с «Положением об оплате труда работников техникума и филиалов», «Положением о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов» работодателем выплачивается работникам вознаграждение по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.35. По итогам работы приемной комиссии с учетом качественной организации работы по набору абитуриентов и выполнения (перевыполнения) плана набора абитуриентов производить единовременное вознаграждение на основании служебной записки ответственного секретаря в размере, определяемом работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

3.36. Ответственному секретарю и техническим секретарям, работающим в период с 1 февраля по 30 ноября ежегодно в приемной комиссии по набору, приему и оформлению документации, производить ежемесячные выплаты в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) или в твердой сумме, установленной приказом директора.

3.37. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 250 рублей.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников техникума и филиалов определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*) (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения

профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом техникума.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников техникума и филиалов устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума и филиалов устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников техникума и филиалов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.3. 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся.

4.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки преподавателей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным преподавателем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому

работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

4.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям техникума и филиалов. Преподавателям техникума и филиалов норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

В Техникуме и филиалах преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году:

4.8. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, 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.

4.9. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в академических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Техникумом объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в год.

4.10. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.11. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения.

4.12. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.13. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.14. Преподавателям техникума и филиалов, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

4.15. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

4.16. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

4.17. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Директор техникума, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей дисциплине в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.18. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе (трудовом договоре), возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - восстановления (по решению суда) 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.

4.20. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

4.21. Без согласия преподавателей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия преподавателя, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.22. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением преподавателям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы преподаватели знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.21. Распределение учебной нагрузки производится директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического совета учреждения.

4.22. Объем учебной нагрузки преподавателей формируется учебной частью. Приказ об объеме учебной нагрузки издается директором техникума и директора филиалов не позднее 1-го сентября.

4.23. Учебная часть доводит до сведения преподавателей:

- расписание учебных занятий и промежуточной аттестации на всех формах обучения не позднее, чем за 14 дней до начала учебных занятий и промежуточной аттестации;
- изменения в расписании производить по согласованию с преподавателем.

4.24. В дни работы к дежурству по Техникуму педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.25. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность предпраздничного рабочего дня сокращается на один час.

4.26. На отдельных видах работ, при выполнении которых невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (статья 153 ТК РФ).

4.27. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.28. Во время зимних каникул предоставляются преподавателям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства. В каникулярный период преподаватели

техникума, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, могут привлекаться к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе цикловых методических комиссий, комплектованию учебных кабинетов и лабораторий.

4.29. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.30. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни и отпуска.

4.31. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.32. Общими выходными днями работников техникума являются: суббота и воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд: для специалистов, административных работников и служащих.

4.33. Работникам техникума и филиалов предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам техникума и филиалов в установленном законодательством РФ порядке предоставляется удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.34. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.35. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.36. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по

соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

4.38. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.39. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

4.40. В предусмотренных законодательством РФ случаях, работникам техникума и филиалов предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (статья 116 ТК РФ).

4.41. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в *Приложении № 5*.

4.42. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов сына по призыву в ряды вооруженных сил РФ – до 3 календарных дней;
- бракосочетание работника – до 3 календарных дней, бракосочетание детей работника – до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 3 календарных дней;
- празднованием Дня знаний -1 сентября (родителям первоклассников) - на 1 календарный день;
- уходом за заболевшими членами семьи - на время болезни в соответствии с заключением органов здравоохранения;
- другими случаями по договоренности между работником и работодателем.

4.43. В техникуме предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- отдельным профсоюзным активистам по представлению профкома - до 3 календарных дней;
- председателю профкома - до 5 календарных дней.

4.43. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

- среднему медицинскому персоналу Техникума - 14 календарных дней, (раздел 40 «Здравоохранение» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22);

- повару, работающему у плиты – 7 дней (раздел 43 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22).

4.44. Педагогическим работникам техникума и филиалов предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого, определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.46. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного

руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

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

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

4.47. Директор техникума имеет право разрешить по согласованию с профсоюзным комитетом работникам техникума и филиалов совмещение профессий (должностей), а также выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемой работы. Порядок и условия совмещения профессий (должностей) применяются также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ.

4.48. Совмещение профессий (должностей) - выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Оплата производится по приказу директора в размере до 50 % должностного оклада (тарифной ставки).

4.49. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы - замена работника, временно отсутствующего по различным причинам (вахтеры, дежурные по этажу).

4.50. Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ - выполнение наряду со своей основной работой, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности - оплата до 50 % должностного оклада (тарифной ставки).

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников техникума и филиалов.

5.2. Работникам техникума и филиалов предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучении вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.5. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогические работники не подлежат аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.6. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;
- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет.

5.7. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.8. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.9. Работодатель может в отдельных случаях предоставлять временно свободные места в студенческих общежитиях для проживания сотрудников техникума, работающих на условиях полного рабочего времени с оплатой из расчета занимаемой квадратуры или места, согласно заключенному «Договору найма жилого помещения в студенческом общежитии» и калькуляции, не имеющих жилья в г. Ставрополе, г. Михайловске, с. Татарка, с. Надежда, пос. Демино. Заселение преподавателей и сотрудников в общежития производится на основании приказа директора по согласованию со студпрофкомом. Работникам, проживающим в общежитии размер установленной платы за коммунальные и все виды потребительских услуг может быть снижен не более чем на 20% от стоимости по калькуляции.

Ответственность по подготовке к заключению срочного договора найма жилого помещения в общежитии возлагается на администратора общежития.

5.10. Для сотрудников, проживающих в общежитиях по договору найма жилого помещения в общежитии, оформляется регистрация по месту жительства техникумом.

5.11. Работодатель осуществляет всем работникам выплату премии при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости (по возрасту) выплату единовременного материального вознаграждения выплачивается при стаже работы:

до 10 лет в размере одного оклада;

до 20 лет в размере двух окладов;

свыше 20 лет в размере трех окладов, в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.12. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Техникума.

5.13. Техникум вправе заключать договоры с медицинскими учреждениями на предоставление для своих работников лечебно-профилактической помощи (медицинских услуг). Взаимоотношения сторон определяются условиями договора.

5.14. Работодатель обязуется ежегодно направлять не менее 7% средств от месячного фонда оплаты труда на:

а) оказание единовременной материальной помощи нуждающимся преподавателям и сотрудникам, в том числе: на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов; многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей; на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность;

б) частичную компенсацию расходов, связанных с санаторно-курортным лечением преподавателей и сотрудников техникума в размере 10% стоимости санаторно-курортной путевки при ее наличии;

в) частичную компенсацию расходов, связанных с обучением в техникуме преподавателей и сотрудников или их детей - в размере не более 20% установленной суммы оплаты, с учетом трудовой и общественной деятельности в техникуме и филиалах по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.15. Работодатель при наличии денежных средств производит:

- оказание материальной помощи неработающим пенсионерам, в связи с юбилейными датами, на лечение и другое в размере 500 рублей с последующей корректировкой с учетом инфляции;
- оплату ритуальных услуг в связи со смертью сотрудников техникума и филиалов или их близких родственников (матери, отца,

мужа, жены, детей) в размере 3000 рублей с последующей корректировкой с учетом инфляции; для неработающих пенсионеров выделять материальную помощь на ритуальные услуги в размере 2000 рублей.

- организацию и проведение профилактических медицинских осмотров работников, в том числе маммологического и флюорографического, по договорам техникума с учреждениями здравоохранения;
- приобретение медицинского оборудования и инструментов, медикаментов и вакцин для лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий, проводимых здравпунктом техникума и филиалов;

5.16. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом, может в исключительных случаях предоставлять краткосрочные процентные ссуды (не менее размера ставки рефинансирования ЦБ (% , годовых)) на основании заключенного договора займа в размере до 50 000 рублей на срок до одного года для решения неотложных социальных проблем работников техникума и филиалов, с учетом их трудовой и общественной деятельности.

5.17. Работодатель, при наличии свободных денежных средств, осуществляет:

- единовременные выплаты работникам, юбилярам, проработавшим в техникуме не менее 5 лет и достигшим возраста 50,55,60,65,70 лет в размере одного должностного оклада (тарифной ставки) и далее каждые 5 лет - в размере одного должностного оклада (тарифной ставки).
- Работодатель обязуется широко применять различные формы морального и материального поощрения работников техникума и филиалов за образовательные, методические и творческие успехи в соответствии с «Положением о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов» (*Приложение №3*).

Поощрению подлежат работники, добросовестно выполняющие свои трудовые обязанности, не имеющие нарушений трудовой дисциплины, активно участвующие в общественной жизни техникума и филиалов.

5.18. Стороны ежегодно принимают долевое участие в финансировании социально значимых мероприятий:

- вечера для ветеранов Великой Отечественной войны, посвященного Дню Победы;
- вечеров, посвященных дню Защитника Отечества и Международному женскому дню;
- вечера, посвященного Дню рождения техникума и филиалов;
- вечера, посвященного Дню учителя;
- Международный день кооперативов;
- новогоднего вечера для коллектива техникума и филиалов;
- поздравления с пасхальным праздником;
- чествования неработающих пенсионеров в связи с Днем пожилого человека.

5.19. Работодатель обязуется:

а) обеспечить обязательное медицинское страхование работников техникума и филиалов;

в) осуществлять эффективное управление средствами фонда социального страхования в соответствии со сметой социального страхования работников техникума и филиалов;

г) обеспечить правильное начисление и своевременную выплату пособий по социальному страхованию;

д) своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством;

е) в установленный срок представлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах;

ж) получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под расписку работающим застрахованным лицам;

з) передавать каждому застрахованному лицу, работающему в техникуме и в филиалах, копию сведений, представленных в орган ПФР для включения их в индивидуальный лицевой счет;

и) информировать работников техникума и филиалов о полноте уплаты страховых взносов за отчетный год;

5.20. Работодатель обязуется в целях организации питания сотрудников, преподавателей и студентов техникума организовать работу в главном корпусе техникума столовой.

5.21. Работодатель обязуется:

а) продолжить работу по благоустройству и озеленению территории техникума и филиалов;

б) производить по мере необходимости капитальный и косметический ремонт учебных корпусов и общежитий;

в) оказывать организационную помощь коллективу работников техникума и филиалов в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий;

г) выделять транспортные средства работникам техникума и филиалов:
- в случае смерти сотрудника, близкого родственника сотрудника, свадьбы сотрудника - бесплатно;

- для их хозяйственно-бытовых нужд - по тарифам, согласно калькуляции и с возмещением затрат на бензин.

е) предоставлять помещение столовой для сотрудников техникума и филиалов для проведения свадеб согласно калькуляции, для поминок - безвозмездно.

5.22. Работодатель обязуется повышать квалификацию работников за счет средств Техникума:

- путем направления работников на стажировку в предприятия различных форм собственности; на семинары, организованные в институтах повышения квалификации;
- путем принятия участия в творческих группах по разработке

инновационных технологий;

- путем принятия участия в работе лаборатории педагогического мастерства или школы молодого преподавателя;
- путем предоставления работникам, совмещающим работу с обучением, гарантий и компенсаций, установленных ст. 173-177 ТК РФ.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда (*Приложение № 11*).

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Техникума. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда;

- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ) (*Приложение № 12*).

- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёме Техникума и филиалов к новому учебному году;

- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств Техникума;

- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (*Приложения № 8, 9, 10*);

- приобретение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Техникума (ст.221 ТК РФ).

- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование Техникума в соответствии с требованиями федерального законодательства;

- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками Техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проведение специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда проводится в отношении всех рабочих мест. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже один раз в пять лет. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивает готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году, обеспечивает рациональное планирование и эффективное использование аудиторного фонда;

- не применять труд женщин и лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными условиями труда, беременных женщин освобождают от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во внерабочее время;

- при наличии денежных средств работодатель выделяет средства на физкультурно - оздоровительные мероприятия для работников и их детей.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

6.5. Если до 01 января 2019 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может, не проводится в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации.

Работодатель вправе произвести специальную оценку условий труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», до истечения срока действия, имеющихся результатов аттестации рабочих мест о условиях труда.

6.6. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные, опасные. Вредные условия труда делятся на четыре подкласса: первой, второй, третьей и четвертой степени.

В рамках специальной оценки условий труда производится идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не производятся.

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.7. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган Роструда по месту нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет.

По истечении срока действия декларации и в случае отсутствия в период действия декларации несчастных случаев и профзаболеваний срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

6.8. Работодатель оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Техникуме. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

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

6.10. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.11. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза Техникума на охрану труда;
- инициирует создание в Техникуме комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;
- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
- организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

6.12. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения техникума о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VII. Высвобождение работников и содействие их занятости

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников техникума и филиалов стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников техникума и филиалов в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации Техникума;

- сокращения численности или штата работников Техникума в количестве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

7.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в Техникуме свыше 10 лет,

- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

7.4. При появлении новых рабочих мест в Техникуме работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

7.7. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения между Ставропольским крайпотребсоюзом и Ставропольской краевой организацией общероссийского профессионального союза работников потребительской кооперации и предпринимательства; Устава Техникума; настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Техникума и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника Техникума в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Техникума только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав педагогического совета, совета техникума, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.7. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

8.8. По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

8.9. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8.10. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.10.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.10.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель (заместитель) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.10.3. Работники техникума и филиалов, являющиеся членами краевого комитета Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива - не менее 12 рабочих дней в год. Данное положение распространяется также на работников техникума и филиалов, являющиеся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

8.11. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.12. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. (п.11.7. краевого отраслевого соглашения)

8.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

8.14. Работодатель обязуется выделить Профсоюзной организации средства для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в размере 3 % от фонда оплаты труда за месяц.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 8 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

9.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

9.5. В срок 7 рабочих дней со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

9.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

9.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

9.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.10. В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

От работодателя:

Директор техникума


А.А. Намитокв
(подпись, Ф.И.О.)


М.П.

«06» февраля 2020 г.



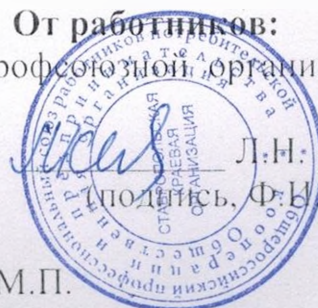
От работников:

профсоюзной организации


Л.Н. Кеворкьян
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«06» февраля 2020 г.



ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда работников и филиалов.
- Положение о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов.
- Расчетный листок организации.
- Перечень должностей работников ЧПОУ «Кооперативный техникум» с ненормированным рабочим днем, дающим право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.
- Перечень работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых работникам техникума устанавливается доплата до 12% включительно.
- Перечень профессий и должностей работников техникума, занятых на работах с загрязнением на получение бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
- Перечень профессий и должностей сотрудников техникума, работа которых связана с загрязнением.
- Перечень профессий и должностей работников техникума, работа которых связана с наличием на рабочих местах вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока.
- Соглашение по охране труда.
- Положение о комитете (комиссии) по охране труда.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

М.С.Е.
Л.Н. Кеворкьян
«06» февраля 2020г.



ПРЕДТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный
техникум»

А.А. Намиток
А.А. Намиток
«06» февраля 2020г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

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

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

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

учреждение - профессиональная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) по программам профессионального обучения частного профессионального учреждения «Ставропольский кооперативный техникум» (далее - образовательное учреждение, учреждение);

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

представитель работодателя – директор учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными

¹ Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);

- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение в течение 2-х лет после увольнения и др.

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

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

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

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

С 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

При приеме на работу в 2020 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге.

Если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения.

Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

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

Должностные обязанности руководителя образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона «Об образовании Российской Федерации»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом² работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

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

² С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в учреждениях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

основной. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации³.

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

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку⁴.

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

2.1.16. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности 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, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

³ См. постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»

⁴ Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;

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.

2.1.17. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.1.18. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим

исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

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

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование);

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

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

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

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

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

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

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ч.2 ст. 72.2 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

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

следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Трудовой договор с преподавателем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

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

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

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

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

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

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

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

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

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудоуого 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 подготовку и дополнительное профессиональное образование 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 и воспитанников;

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

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

3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.3.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения,

свобода от вмешательства в профессиональную деятельность:

3.3.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

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

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

3.3.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, 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 Учреждении;

3.3.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.3.9. право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

3.3.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

3.3.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.3.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы 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 Учреждения

3.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.4.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

3.4.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

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

3.4.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.4.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

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

3.5. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

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

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

3.5.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

3.5.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

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

3.5.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

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

3.5.11. соблюдать устав образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, выполнять другие обязанности, отнесенные трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.6. Работодатель имеет право:

3.6.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

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

3.6.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.6.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

3.6.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.7. Работодатель обязан:

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

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

3.7.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.7.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

3.7.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

3.7.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

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

3.7.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

3.7.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.7.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.7.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.7.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.8. Ответственность сторон трудового договора:

3.8.1. 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.

3.8.2. 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.

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

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

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

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

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

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

3.8.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

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

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

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

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

3.9. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание занятий;

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

удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

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

курить⁵, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями работников техникума являются: суббота и воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд: для специалистов, административных работников и служащих.

4.1.2. 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 учреждения⁶.

4.1.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ)⁷.

4.1.4. Выполнение педагогической работы преподавателями, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

⁵ В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 10 июля 2001 г. № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» в целях снижения вредного воздействия табачного дыма запрещается курение табака на территориях и в помещениях образовательных организаций, за исключением курения табака в специально отведенных местах для курения табака (обязанность по оснащению специально отведенных мест для курения табака возлагается на работодателя).

⁶ Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 2983-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщины, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени преподавателя, которое утверждается руководителем образовательного 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.

4.1.5. 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 программой⁸;

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

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

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

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

4.1.6. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие

⁸ Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

4.1.7. В дни работы к дежурству по Техникуму педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.8. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.1.9. Во время зимних каникул предоставляются преподавателям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства. В каникулярный период преподаватели техникума, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, могут привлекаться к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе цикловых методических комиссий, комплектованию учебных кабинетов и лабораторий.

4.1.10. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

4.1.12. Режим работы для всех работников, в том числе директора учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: начало работы в 9 час. 00 мин., окончание работы в 18 час. 00 мин.. Обеденный перерыв с 13-00 до 14-00.

Режим работы для учебно-вспомогательного персонала определяется в соответствии с трудовым законодательством и устанавливается в следующем порядке: начало работы в 8 час. 00 мин., окончание работы в 17 час. 00 мин.. Обеденный перерыв с 12-00 до 13-00.

4.1.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час⁹.

На отдельных видах работ, при выполнении которых невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (статья 153 ТК РФ).

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих должности в образовательном учреждении согласно *Приложения №5*.

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

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

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

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

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

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: оператора котельных установок, вахтеров учебных корпусов, вахтеров общежитий, дежурных по этажу общежития, дежурных по безопасности техникума.

⁹ В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие¹⁰.

4.1.18. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов¹¹.

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

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

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

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

4.1.21. 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 обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки преподавателей:

4.2.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся.

4.2.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

¹⁰ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междуменного отдыха и др.

¹¹ В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки преподавателей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным преподавателем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

4.2.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям учреждения. Преподавателям учреждения норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

В Учреждении преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

4.2.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, 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.

4.2.6. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в академических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Учреждением объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в год.

4.2.7. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо

ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.2.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения.

4.2.9. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.2.10. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.2.11. Преподавателям учреждения, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

4.2.12. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а

также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

4.2.13. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

4.2.14. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Директор учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей дисциплине в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2.15. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе (трудовом договоре), возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - восстановления (по решению суда) 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.

4.2.17. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.18. Без согласия преподавателей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия преподавателя, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.19. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением преподавателям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы преподаватели знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.20. Распределение учебной нагрузки производится директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического совета учреждения.

4.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не

устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные 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, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней устанавливаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работающим в местностях с особыми климатическими условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (*Приложение 4*).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника,

оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную статьей 217 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

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

4.3.8. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

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

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

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

временной нетрудоспособности работника;

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

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

4.3.11. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3.17. 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.

4.3.18. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов сына по призыву в ряды вооруженных сил РФ – до 3 календарных дней;
- бракосочетание работника – до 3 календарных дней, бракосочетание детей работника – до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 3 календарных дней;

- празднованием Дня знаний -1 сентября (родителям первоклассников) - на 1 календарный день;
- уходом за заболевшими членами семьи - на время болезни в соответствии с заключением органов здравоохранения;
- другими случаями по договоренности между работником и работодателем.

4.3.19. В учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- отдельным профсоюзным активистам по представлению профкома - до 3 календарных дней;
- председателю профкома - до 5 календарных дней.

4.3.20. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

- среднему медицинскому персоналу Техникума - 14 календарных дней. *(раздел 40 «Здравоохранение» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22);*

- повару, работающему у плиты – 7 дней *(раздел 43 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22).*

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. 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.

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

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

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

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

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

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

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

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на

производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного 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.

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

Дисциплинарное взыскание 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.

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

Приказ 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.

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

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

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

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

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Совета техникума

от «06» февраля 2020г. № 3

Председатель Совета

А.А. Намиток





УТВЕРЖДЕНО
Постановлением Совета
Ставропольского крайпотребсоюза
Х.А. Урчуков

« 06 » февраля 2020 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

Л.Н. Кеворкьян

« 06 » февраля 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧПОУ «Кооперативный
техникум»

А.А. Намитоков

« 06 » февраля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников техникума и филиалов

1. Общие положения

1.1. Положение является приложением к коллективному договору, заключенному между администрацией и профсоюзной организацией техникума.

Положение об оплате труда работников техникума и филиалов согласовывается с профсоюзным комитетом техникума, утверждается Учредителем и приказом директора техникума.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения техникума, включая филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по согласованию администрации и профсоюзной организации техникума и утверждаются Учредителем и приказом директора техникума.

1.4. Фонд оплаты труда Техникума формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов, поступающих от платных образовательных услуг и другой приносящей доход деятельности.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работодатель, в пределах имеющихся средств, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок, компенсационных и других выплат стимулирующего характера.

1. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- тарифные ставки заработной платы (тарифная система оплаты труда), должностные оклады (оклады);
- доплаты и выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. В соответствии с уставной деятельностью в техникуме и филиалах формируется штатное расписание, с последующим его утверждением директором техникума и Учредителем. Размеры тарифных ставок, должностных окладов (окладов) устанавливаются в штатном расписании и фиксируются в трудовом договоре.

2.3. Работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ч. 6 ст. 136 ТК РФ).

Дата выплаты заработной платы определяется конкретной датой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ч. 6 ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) число текущего месяца, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 число каждого месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

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

2.4. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы (в кассе Техникуме и филиалов) либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

2.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом

мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. В расчетном листке работника указывается:

- 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.

(см. Приложение к коллективному договору № 4)

2.6. Размеры должностных окладов и тарифных ставок заработной платы устанавливаются приказом директора по каждой квалификационной категории, используемой в техникуме, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

2.8. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

2.9. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

2.10. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении № 6*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям техникума и филиалов. Преподавателям техникума и филиалов норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Техникумом объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в год.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.11. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

2.12. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

2.13. Преподавателям техникума и филиалов, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

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

2.15. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

2.16. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

2.17. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже устанавливаемой Правительством Ставропольского края величины прожиточного минимума трудоспособного населения за I квартал текущего года, начиная с месяца, следующего за датой установления указанной величины. До установления величины прожиточного минимума трудоспособного населения за I квартал текущего года, выплата заработной платы работникам, указанным в настоящем пункте, осуществляется с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения за I квартал предыдущего года. (Краевое трехстороннее Соглашение п. 2.21).

2.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

2.19. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение ФОР работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами не реже одного раза в год на 1 января следующего года.

2.20. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска;
- для возмещения заемных средств, выданных работнику в счет заработной платы.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные статьей 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим

ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

3. Размеры и порядок установления доплат и компенсационных выплат

3.1. Доплата работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

3.1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – за каждый час работы производится выплата компенсационного характера в повышенном размере, но не ниже 40% часовой ставки заработной платы;

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

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

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

3.1.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ), оформляется приказом (распоряжением) директора техникума по согласованию с профсоюзным комитетом с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых работ и размера оплаты.

Установление доплат производится за:

совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

3.1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации), при наличии денежных средств и не являются обязательной выплатой:

- доплата педагогическим работникам за заведование кабинетами-10% от тарифной ставки (должностного оклада);
- доплата за проверку письменных работ:
 - по русскому языку и литературе-15% от тарифной ставки (должностного оклада) каждого преподавателя;
 - по математике и иностранному языку-10% от тарифной ставки (должностного оклада) каждого преподавателя;
 - доплата за классное руководство - 1 200 рублей за одну группу;
 - доплата за заведование цикловой комиссией- 5 000 рублей;

Примечание:

Доплаты за классное руководство устанавливаются в размере, предусмотренной п. 3.1.5, в группе с наполняемостью установленной для профессиональных образовательных организаций законодательством Российской Федерации в сфере образования (25 человек). Для групп с наполняемостью меньшей нормы (от 20 человек и меньше), расчет размера доплаты за классное руководство определяется пропорционально фактической наполняемости групп.

Конкретный размер доплат предусмотренных п. 3.1.5, устанавливается ежегодно приказом директора.

3.2. Выплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда:

3.2.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором.

3.2.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

3.2.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные

размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 ТК РФ.

3.2.4. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической Политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. №611;
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, Действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.3. Доплаты и надбавки устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам заработной платы) работников в процентах к должностному окладу (тарифным ставкам заработной платы) за интенсивность и напряженность, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, выполнение работ не входящих в прямые должностные обязанности работника (разгрузочно-погрузочные работы и другие виды работ), срочность, особую важность выполняемой работы и иные показатели.

Размеры доплат и надбавок устанавливаются ежегодно приказом директора техникума.

3.4. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство цикловыми комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

относится к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.5. Ответственному секретарю и техническим секретарям, работающим в период с 01 февраля по 30 ноября ежегодно в приемной комиссии по набору, приему и оформлению документации, производить ежемесячные выплаты в твердой сумме.

В период с 01 февраля по 31 мая производить ежемесячные выплаты в сумме:

- ответственному секретарю не ниже 3 000 (трех тысяч рублей) в месяц,
- техническим секретарям не ниже 1 500 (тысяча пятьсот) рублей в месяц.

В период с 01 июня по 30 ноября производить ежемесячные выплаты в сумме:

- ответственному секретарю не ниже 8 000 (восемь тысяч рублей) в месяц,
- техническим секретарям не ниже 7 000 (семи тысяч) рублей в месяц.

Конкретный размер выплат ответственному секретарю и техническим секретарям устанавливается ежегодно приказом директора техникума.

3.6. При режиме работы с перерывом более 2 часов педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы (ст. 105 ТК РФ, п. 3.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69).

3.7. Выплачивается ежемесячная доплата педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 300 рублей. Указанная ежемесячная доплата, учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку.

3.8. Водителям транспортных средств за классность устанавливаются ежемесячные надбавки в процентах к должностному окладу: 1 класс – 25 %, 2 класс – 10 %.

3.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

ные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Командированному возмещаются документально подтвержденные расходы по найму жилого помещения, в случае вынужденной документально подтвержденной остановки в пути, возмещаются расходы на бронирование жилого помещения с разрешения руководителя.

Если в командировке наступила временная нетрудоспособность (подтвержденная документально), но работник не лежал в стационаре, то ему возмещаются расходы по найму жилого помещения и в этом периоде.

В случае, когда с разрешения руководителя работник не возвращается ежедневно домой из "близкой" командировки, ему возмещаются документально подтвержденные расходы по найму жилого помещения.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) выплачиваются за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

В случае временной нетрудоспособности в командировке суточные выплачиваются в течение всего времени, пока работник не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к работе или вернуться к месту постоянного жительства. Суточные не выплачиваются, если работник может возвращаться домой ежедневно. Вопрос о необходимости таких возвращений определяется руководителем Техникума. Он вправе позволить работнику не возвращаться домой, если, допустим, задание рассчитано на несколько дней подряд, а из-за разъездов работник не успевает полноценно отдохнуть.

При направлении работника в командировку в пределах России установить размер суточных **700** рублей.

В соответствии со ст. 168.1. ТК РФ техникум возмещает расходы, связанные со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер в размере **500** рублей в месяц (заведующей производственной практикой, специалисту по производственной практике, секретарю этого отделения, лаборанту кабинета технологии приготовления пищи, бухгалтеру-кассиру). Расходы принимаются к возмещению, при предъявлении маршрутного листа, утвержденного директором Техникума.

4. Порядок и размеры стимулирующих выплат

4.1. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список, при наличии стабильных денежных результатов и наличии свободных денежных средств.

4.2. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей

качества образовательных услуг педагогическим работникам Техникума и филиалов планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств).

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам).

- выплаты за профессиональное мастерство, интенсивность и напряженность, за срочность, за особую важность выполняемой работы и высокие результаты работы не ниже 20% от тарифной ставки (должностного оклада);
- премиальные выплаты по итогам работы за учебный год не ниже 20 % от тарифной ставки (должностного оклада).

Размер стимулирующей выплаты устанавливается в приказе директора по представлению руководителя структурного подразделения.

4.4. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 3 000 рублей;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 7 000 рублей;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований, на основании заявления работника.

Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим пунктом, учитываются при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку.

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок в пределах срока трудового договора, но не менее чем на один месяц и не более чем на один год (учебный).

4.6. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям, но не более 100% должностного оклада (тарифной ставки).

4.7. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно «Положению о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов».

4.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении

лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

4.9. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

4.110. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) или в твердой сумме. Выплата по всем указанным видам стимулирующих выплат (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается штатным расписанием и приказом директора техникума.

5. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников

5.1. Почасовая оплата труда применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненной при работе со студентами сверх объема, установленного трудовым договором (индивидуальным планом);
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций (в т.ч. из числа сотрудников техникума), привлекаемых для работы в техникуме;
- при оплате за часы педагогической работы не более 300 часов год, которая не считается совместительством.

5.2. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом директора.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора определяется на основании Трудового договора, заключенного Учредителем, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера определяется в соответствии со штатным расписанием и состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Ставропольский крайпотребсоюз, который является учредителем техникума, устанавливает директору выплаты стимулирующего характера.

6.3. С учетом условий труда, директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и главному бухгалтеру устанавливаются доплаты и выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

6.4. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы техникума. Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Ставропольским крайпотребсоюзом в дополнительном соглашении к трудовому контракту директора техникума.

7. Оплата труда по договорам гражданско-правового характера (возмездного оказания услуг)

7.1. Размер оплаты труда за работу по договорам возмездного оказания услуг определяется соглашением сторон в соответствии со сметой (калькуляцией), учитывающей объем и характер выполняемой работы.

7.2. Договор возмездного оказания услуг заключается администрацией техникума в следующих случаях:

- при выполнении педагогической работы по дополнительным образовательным программам переподготовки и повышения квалификации;
- при выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- при выполнении работ разового характера, не входящих в должностные обязанности сотрудника;

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Совета техникума

от «06» февраля 2020г. № 3

Председатель Совета

А.А Намитокон





УТВЕРЖДЕНО
Постановлением Совета
Ставропольского крайпотребсоюза

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧПОУ «Кооперативный
техникум»

Х.А. Урчуков

А.А Намитоков

« 06 » февраля 2020г.

2020г.

« 06 » февраля 2020г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»



« 06 » февраля 2020г.
И.Н. Кеворкьян

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия премирования сотрудников ЧПОУ «Кооперативный техникум» и филиалов и оказания им материальной помощи¹².

1.2. Положение является приложением к коллективному договору, заключенному между администрацией и профсоюзной организацией техникума. Положение о премировании и материальной помощи сотрудников техникума и филиалов согласовывается с профсоюзным комитетом техникума, утверждается Учредителем и приказом директора техникума.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения техникума, включая филиалы. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по согласованию администрации и профсоюзной организации техникума и утверждаются Учредителем и приказом директора техникума.

1.4. Под премированием понимается выплата сотрудникам денежных сумм сверх должностных оклада (тарифных ставок), выплат компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, в целях поощрения достигнутых успехов в работе.

1.5. Премирование относится к единовременным выплатам стимулирующего характера.

1.6. Выплата премий производится за счет фонда оплаты труда техникума, формируемого как за счет средств от образовательной деятельности, так и за счет средств, поступающих от прочей деятельности. Объем денежных средств, направляемых на премирование сотрудников

¹² Настоящее Положение вступает в действие при получении положительного финансового результата предприятия за год.

(включая сотрудников филиалов), определяется Советом техникума при утверждении сметы доходов и расходов от образовательной деятельности и сметы доходов и расходов от иной деятельности на очередной год.

1.7. Предельная величина выплат стимулирующего характера от ФОТ составляет до 10 %. (Конкретная величина определяется в соответствии с данным Положением, приказом руководителя по согласованию с Учредителем и профкомом.)

1.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях, в соответствии с данным Положением.

2. Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)

2.1. Работники техникума премируются за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за участие в различных мероприятиях, в том числе:

- за внедрение новых инновационных технологий в учебный процесс, в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание и управление техникумом, а также в финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство и бухгалтерский учет;
- на основании положительных показателей проводимых в техникуме рейтинговых оценок образовательной деятельности структурных подразделений техникума;
- за обеспечение качественной работы подразделений техникума по направлениям деятельности;
- за выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является повышение качества подготовки различных категорий обучающихся, улучшение условий проведения образовательного процесса, расширение сектора образовательной деятельности;
- за выполнение работ, результатом которых является повышение аккредитационных показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса;

- за разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности в структурных подразделениях и в техникуме в целом;
- на основании положительных результатов проведенных в техникуме проверок его деятельности государственными органами, а также за качественную подготовку и сдачу отчетности о деятельности техникума (отчет по самообследованию, статотчет и т.п.);
- за достижение высоких и для техникума существенных результатов в различных областях деятельности, за которые премирование регулируется специальными локальными нормативными актами, утвержденными в установленном порядке; (за призовые места в профессиональных конкурсах, за значительные успехи, достигнутые в рамках подготовки методической работы, за достижение высоких финансово-экономических показателей и т.п.);
- за успешную работу по итогам учебного года;
- за особые заслуги перед техникумом, многолетнюю и плодотворную работу в техникуме и филиалах.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества труда работников техникума и филиалов.

2.2. Премии по итогам работы техникума в целом - не реже одного раза в год выплачиваются тем сотрудникам техникума, которые работали в течение соответствующего периода, своевременно и качественно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило успешную стабильную работу техникума.

2.3. В расчетный период включается время нахождения работника в командировке, в отпуске: (кроме отпуска без сохранения, содержания и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет), время болезни, подтвержденное больничным листом. Расчет премий по итогам работы за определенный период осуществляется пропорционально отработанному времени.

2.4. Разовые поощрительные выплаты за счет фонда оплаты труда устанавливаются директором.

2.5. Основанием к изданию приказа о премировании (разовой поощрительной выплате) работника является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией директора, в которой приводится обоснование необходимости разовой поощрительной выплаты конкретному работнику или группе работников техникума и филиалов.

2.6. Приказ о выплате премии должен содержать сведения о том, по каким основаниям премируется сотрудник и согласован с профсоюзным комитетом.

3. Размеры, порядок назначения и выплаты премий

3.1. По одному и тому же основанию сотруднику может быть выплачена одна премия в месяц.

3.2. В течение срока действия дисциплинарного взыскания премии не назначаются.

3.3. Приказ о назначении и выплате премии доводится до сведения коллектива структурного подразделения сотрудника.

3.4. Премии в техникуме выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

-премий по итогам работы техникума в целом - не реже одного раза в год;

-премии разового характера выплачиваются по основаниям, приведенным в настоящем Положении;

- премии, в связи с юбилейными датами техникума и личными юбилейными датами работников, проработавшим в техникуме не менее 5 лет и достигшим возраста: 50,55, 60, 65, 70 (для женщин), 60,65,70- мужчины и далее каждые 5 лет - в размере одного должностного оклада (тарифной ставки).

3.5. Премирование работников, обслуживающих учебный процесс (преподавательский и вспомогательный состав):

- за выполнение плана приема (приемной комиссии) — не менее 50 % к должностному окладу (тарифной ставке);

-за подготовку и организацию работы курсов, повышения квалификации – не менее 20% к должностному окладу (тарифной ставке);

-за издание научных трудов, учебно-методических пособий, методических рекомендаций, электронных учебников – не менее 50% к должностному окладу (тарифной ставке);

- за качественную подготовку документов к отчету по самообследованию, бухгалтерскому, статистическому, годовому и иным отчетам - не менее 50% к должностному окладу.

Конкретный размер премии устанавливается приказом директора техникума.

3.6. Премирование административно-управленческого персонала за:

а) обеспечение охраны труда и техники безопасности – не менее 20% от должностного оклада;

б) проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов входящих в компетенцию – не менее 20% от должностного оклада;

в) активное участие в реализации научных проектов, разработку и внедрение авторских программ и проектов по совершенствованию профессиональной подготовки обучающихся, программ учебных дисциплин и профессиональных модулей – не менее 50% от должностного оклада;

г) за обобщение и распространение передового опыта образовательной деятельности:

1) издание учебных и методических пособий;

- 1 пособие (не менее 30 страниц) – 50% к должностному окладу;
- 2 пособия – 70% к должностному окладу;
- 3 пособия и более – 100% к должностному окладу.

2) размещение статей в специализированных журналах (Среднее профессиональное образование, Методист, Управление качеством образования, Аккредитация в образовании, ведомственных журналах и газетах.):

- 1 статья – 30% к должностному окладу;
- 2 статьи – 50% к должностному окладу;
- 3 статьи и более – не менее 80% к должностному окладу

д) за участие (выступление с докладом) в научно – практических (онлайн, офлайн) конференциях:

- 1) участие в одной конференции – 30% к должностному окладу;
- 2) участие в 2-х и более конференциях, семинарах, заседаниях круглого стола - не менее 70% к должностному окладу.

е) за организацию эффективного поддержания, положительные результаты ежегодных экспертных проверок, успешное прохождение ресертификации системы менеджмента качества – 100% к должностному окладу;

ж) за интенсивность труда в отчетный период не менее 50% к должностному окладу;

з) за наставничество не менее 15% к должностному окладу.

Конкретный размер премии устанавливается приказом директора техникума.

3.7. Премирование преподавателей.

3.7.1 Преподаватели премируются по следующим показателям:

а) высокий профессионализм, владение разнообразными методами технологии обучения, высокие показатели в организации учебно-воспитательной работы – не менее 30% к тарифной ставке;

б) за высокий методический уровень проведения открытых занятий и разработку методического сопровождения к ним в соответствии с рекомендациями Методического центра:

- за проведение одного занятия – 30% к тарифной ставке;
- за проведение 2-х открытых занятий – 50% к тарифной ставке;
- за проведение 3-х открытых занятий – не менее 80% к тарифной ставке;

ставке;

в) за активное вовлечение в творческую и исследовательскую работу студентов - членов предметных кружков (при условии представления материалов этой работы) – не менее 30% к тарифной ставке;

г) за научно-исследовательскую деятельность, издание учебных и методических пособий, электронных учебников, в соответствии с установленными требованиями:

1) издание учебных и методических пособий:

- 1 пособие (не менее 40 страниц) – 50% к тарифной ставке;
- 2 пособия – 70% к тарифной ставке;
- 3 пособия и более – 100% к тарифной ставке.

д) за участие (выступление с докладом) в научно – практических (онлайн, офлайн) конференциях, семинарах:

- 1) участие в одной конференции (семинаре) – 35% к тарифной ставке;
- 2) участие в 2-х и более конференциях, семинарах, заседаниях круглого стола - не менее 70% к тарифной ставке.

е) за разработку авторских программ учебных дисциплин, в соответствии с установленными требованиями - не менее 35% к тарифной ставке за одну программу;

ж) за разработку авторских программ профессиональных модулей, в соответствии с установленными требованиями - не менее 50% к тарифной ставке за одну программу;

з) за участие в профессиональных городских, региональных, Всероссийских конкурсах, фестивалях педагогического творчества – не менее 50% к тарифной ставке;

и) за дидактическую разработку внедрения информационных технологий в учебную деятельность и их систематическое применение – не менее 30 % к тарифной ставке;

к) за активную профориентационную работу по итогам приема в техникум - не менее 20 % к тарифной ставке;

л) за обобщение и распространение передового опыта образовательной деятельности (размещение статей в средствах массовой информации)

- размещение статей в специализированных журналах (Среднее профессиональное образование, Методист, Управление качеством образования, Аккредитация, ведомственных журналах и газетах):

- 1 статья – 35% к тарифной ставке;
- 2 статьи – 60% к тарифной ставке;
- 3 статьи и более – не менее 80% к тарифной ставке.

м) за высокий уровень организации воспитательной работы и проведения внеурочных открытых мероприятий, способствующих формированию профессиональных компетенций – не менее 30 % к тарифной ставке.

Конкретный размер премии устанавливается приказом директора техникума.

3.7.2. Преподаватели, удостоенные звания «Преподаватель года» по решению Методического совета техникума премируются в размере одной тарифной ставки.

3.8. Премирование классных руководителей:

3.8.1. Классные руководители премируются в размере не менее 30% тарифной ставки при соблюдении следующих условий:

- наличия качественного плана воспитательной работы и полного его выполнения;
- разработку за учебный год методического обеспечения воспитательных мероприятий;

- состояние учебной дисциплины в группе и уровня воспитанности студентов;
- ведение учетно-отчетной документации (журналов, отчетов, информации и т.п.), разработку классных часов;
- высокое качество работы группы по дежурству в техникуме, проведению субботников, генеральных уборок закрепленных аудиторий;
- проведение воспитательной работы в общежитиях и уровень сотрудничества с родителями;

Конкретный размер премии устанавливается приказом директора техникума.

3.9. Руководители творческих кружков художественной самодеятельности за эффективную работу по эстетическому воспитанию премируются – не менее 50 % должностного оклада.

Конкретный размер премии устанавливается приказом директора техникума.

3.10. Премирование вспомогательного и обслуживающего персонала:

3.10.1. Вспомогательный и обслуживающий персонал премируется по следующим показателям:

-за качественное состояние закрепленных территорий, аудиторий, оборудования, рабочего места с соблюдением всех норм и требований – не менее 30 % к должностному окладу;

-за качественное выполнение локальных нормативных актов по организации учебного процесса – не менее 30% к должностному окладу.

Конкретный размер премии устанавливается приказом директора техникума.

3.11. Премирование технического персонала и водителей:

3.11.1. в целях материальной заинтересованности работников в выполнении ремонтно-строительных работ, погрузочно-разгрузочных работ, уборке территории техникума, не входящих в функциональные обязанности, премировать их по результатам работы за месяц в размере - 20% к должностному окладу.

Конкретный размер премии устанавливается приказом директора техникума.

3.13. Премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Директору предоставлено право полностью или частично лишать премии работников техникума и филиалов, допустивших производственные упущения и нарушения в работе по своим функциональным обязанностям.

4. Единовременное премирование

4.1. Единовременное премирование работников техникума и филиалов производится на основании приказа директора техникума при наличии средств:

- в связи с праздничными днями (День знаний, День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, Пасха, День потребительской кооперации)- не менее 20% от должностного оклада (тарифной ставки) на каждый праздник;
- юбилейными датами работников - в размере одного должностного оклада;
- за активное участие в общественной жизни техникума (спортивных соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, смотрах и т.п.)- не менее 50% от оклада (тарифной ставки);
- за выполнение аварийных, особо важных работ – не менее 50% оклада (тарифной ставки);
- за участие в отраслевом мониторинге учебных заведений потребительской кооперации и присуждение знака Центросоюза РФ «Качество кооперативного образования» – не менее 50% от оклада (тарифной ставки);
- награжденным орденом или медалью «За вклад в развитие потребительской кооперации России» - в размере 100% должностного оклада (тарифной ставки);
- получившим звания «Почетный работник», «Заслуженный учитель» в размере 100% должностного оклада (тарифной ставки);
- награжденным значком «За добросовестный труд в потребительской кооперации России» - в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки);
- удостоенным почетного звания «Ветеран потребительской кооперации России» - 30% должностного оклада (часовой тарифной ставки);
- удостоенным почетного звания «Ветеран потребительской кооперации Ставрополья» - 25 % должностного оклада (тарифной ставки);
- награжденным Почетной грамотой Центросоюза РФ - в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки);
- награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки);
- награжденным почетной грамотой Правительства Ставропольского края и Государственной Думы Ставропольского края - в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки);
- награжденным почетной грамотой Губернатора Ставропольского края - в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки);
- награжденным почетной грамотой Администрации города Ставрополя - в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки);
- награжденным Почетной грамотой крайпотребсоюза - в размере 15 % должностного оклада (тарифной ставки);
- награжденным Почетной грамотой техникума - в размере 15 % должностного оклада (тарифной ставки);
- награжденным знаком отличия «За безупречную работу в потребительской кооперации» при стаже работы:

- 20 лет - 40% должностного оклада (тарифной ставки);
- 25 лет - 50% должностного оклада (тарифной ставки);
- 30 лет - 60% должностного оклада (тарифной ставки);
- 40 лет - 70% должностного оклада (тарифной ставки);

Конкретный размер премии устанавливается приказом директора техникума.

5. Направления и размер оказания материальной помощи сотрудникам техникума и филиалов

5.1. Материальная помощь сотрудникам техникума и филиалов может оказываться за счет средств, поступающих от платной образовательной деятельности и других источников. Объем средств, выделяемых на оказание материальной помощи сотрудникам техникума и филиалов, не может превышать 1% от годового фонда заработной платы.

5.2. Сотрудником техникума и филиалов считается сотрудник, принятый на работу в техникум и филиал по трудовому договору.

5.3. Материальная помощь работникам техникума и филиалов оказывается в пределах фонда оплаты труда и при наличии денежных средств с учетом трудовой и общественной деятельности в следующих случаях и размерах:

- а) в случае смерти сотрудника или его близкого родственника - 3000 руб., при предоставлении копии свидетельства о смерти;
- б) для приобретения лекарств или платного лечения - до 2000 рублей в год, по данному направлению материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного учреждения;
- в) на приобретение санаторно-курортной путевки - 10% от стоимости путевки один раз в год - при предоставлении заявления, договора, лицензии, счета-фактуры, акта выполненных работ;
- г) в связи со свадьбой - 5000 рублей, при предоставлении копии свидетельства о браке;
- д) рождением ребенка или оформлением опекуна - 3000 рублей - по данному направлению материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов;
- е) материальная помощь сотрудникам при увольнении, в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности, а также при увольнении работающего пенсионера:
 - при стаже работы в техникуме свыше 10 лет в размере одного должностного оклада;
 - свыше 20 лет в размере двух должностных окладов; свыше 30 лет в размере трех должностных окладов;
- ж) материальная помощь в связи со стихийным бедствием, хищением личного имущества (в зависимости от материального ущерба) - до 5000 рублей.

Факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами;

з) материальная помощь одиноким матерям – многодетным семьям – 2000 рублей.

5.4. Сотрудник техникума имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным пунктам 5.3 (кроме пункта 5.3.а), з) не более одного раза в год по каждому из них. Выплаты по пунктам 5.3 могут быть уменьшены в зависимости от наличия средств.

6. Порядок оформления материальной помощи

6.1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления сотрудника техникума и филиала. К заявлению прилагаются соответствующие документы, оформленные в установленном порядке.

6.2. Приказ директора на выплату материальной помощи визируется главным бухгалтером на наличие денежных средств.

7. Меры социальной поддержки неработающих пенсионеров техникума

7.1. Социальная поддержка неработающим пенсионерам техникума оказывается за счет средств, полученных от прочей деятельности техникума.

7.2. Неработающим пенсионером техникума считается бывший сотрудник техникума, ушедший на пенсию непосредственно из техникума и проработавший до ухода на пенсию в техникуме не менее 3-х лет. При устройстве пенсионера на работу он утрачивает право на получение социальной поддержки.

7.3. К мерам социальной поддержки неработающих пенсионеров техникума относятся:

Частичное возмещение затрат на приобретение лекарств или платного лечения - до 500 рублей, (в исключительных случаях по решению директора до 2000 рублей) не более одного раза в год.

Частичное возмещение затрат на организацию похорон неработающего пенсионера техникума - до 2000 рублей.

Выплаты ко дню Победы в Великой Отечественной войне:

- участникам ВОВ - 1000 рублей;
- труженикам тыла - 1000 рублей;
- к Международному дню пожилых людей неработающим пенсионерам техникума - 1000 рублей.

7.4. Меры социальной поддержки неработающим пенсионерам техникума осуществляются по заявлению пенсионера, которое направляется на имя директора техникума. Выплаты производятся на основании приказа директора. Выплаты могут быть уменьшены в зависимости от наличия средств.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

Л.Е. Ксенофонтова
«06» февраля 2020 г.



ПТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный техникум»

А.А. Намитков
«06» февраля 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

Л.И. Жеворкьян
«06» *февраля* 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный техникум»

А.А. Намиток
«06» *февраля* 2020 г.



Перечень должностей работников ЧПОУ «Кооперативный техникум» с ненормированным рабочим днем, дающим право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска

Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
1. Директор техникума	7
2. Директор филиала	7
3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	7
4. Заместитель директора по административно-хозяйственной части	7
5. Главный бухгалтер	7
6. Заведующий учебной частью	7
7. Заведующие отделениями	7
8. Заведующий производственной практикой	7
9. Заведующий библиотекой	7
10. Заместитель главного бухгалтера	7
11. Бухгалтер	7
12. Бухгалтер-кассир	7
13. Заведующий канцелярией	7
14. Секретари отделений	7
15. Организатор по воспитательной работе	7
16. Руководитель службы безопасности	7
17. Администраторы общежитий	7
18. Педагог-организатор	7
19. Старший методист по работе с филиалами	7
20. Методист заочного отделения	7

21. Диспетчер очного отделения	7
22. Старший инспектор отдела кадров	7
23. Инспектор по воинскому учету	7
24. Водитель	7

Примечание:

1. Сотрудникам, занимающим указанные должности по совместительству, дополнительный отпуск не предоставляется.
2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за фактически отработанное время по представлению заместителей директора, в оперативном подчинении которого они находятся (для заместителей директора и главного бухгалтера - по представлению директора)
3. Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производится из фонда оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

Мещ
Д.Н. Кеворкьян
«06» февраля 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный техникум»

А.А. Намиток
А.А. Намиток
«06» февраля 2020 г.



Порядок оплаты

труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель: преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа): социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия

	по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)

<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

Л.Н. Кеворкьян
Л.Н. Кеворкьян

« 06 » февраля 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный
техникум»

А.А. Намиток
А.А. Намиток

« 06 » февраля 2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ-1

- работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых работникам техникума устанавливается доплата до 12% включительно
- П-14. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
 - П-100. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
 - П-102. Работа операторов копировальных машин, непосредственно занятых на электрографических редуционных аппаратах типа "Ксероке".
 - П-140. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
 - П-146. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
 - П-147. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
 - П-148. Вывоз мусора и нечистот.
 - П-151. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
 - П-152. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жаренья и выпечки.
 - П-153. Погрузочно-разгрузочные работы, проводимые вручную.
 - П-154. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
 - П-159. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применение.
 - П-161. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
 - П-164. Работы за дисплеями ЭВМ.
 - П-181. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем, и уборка санузлов

ПРИМЕЧАНИЕ:

Доплата за неблагоприятные условия труда устанавливается до 12% от должностного оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда работникам, которые в течение всего рабочего дня были заняты непосредственно проведением работ, предусмотренных Перечнем-1, и начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах по представлению руководителя структурного подразделения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

Л.А. Кеворкьян
« 06 » *февраля* 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный техникум»

А.А. Намитоков
« 06 » *февраля* 2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников техникума, занятых на работах с загрязнением на получение бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами

1. Преподаватели, лаборанты, заведующие лабораториями, занятые на работах с загрязнением в процессе трудовой и образовательной деятельности
2. Работники, работа которых связана с проведением учебных практик в учебной лаборатории и в столовой.
3. Дворник.
4. Уборщики производственных и служебных помещений.
5. Плотник.
6. Слесарь-сантехник.
7. Слесарь по обслуживанию электрооборудования.
8. Водители на всех марках машин.
9. Кладовщик.
10. Библиотекари.
11. Архивариус.
12. Медсестра.
13. Повара, заведующий столовой, заведующий производством.
14. Мойщик посуды.
15. Дежурные по общежитию.
16. Кастелянша.
17. Дежурный по безопасности техникума.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧЧПОУ «Кооперативный техникум»

Л.И. Коворкьян Л.И. Коворкьян

« 06 » февраля 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный техникум»

А.А. Намиток А.А. Намиток

« 06 » февраля 2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей сотрудников техникума, работа которых
связана с загрязнением**

Работникам техникума, чья работа связана с загрязнением выдается мыло. Для обеспечения общих умывальников необходимо выдавать мыло:

- работникам лабораторий в количестве 400 граммов в месяц.
- слесарю-сантехнику в количестве 400 граммов в месяц.
- газосварщику в количестве 400 граммов в месяц.
- водителям в количестве 400 граммов в месяц.
- уборщикам производственных и служебных помещений в количестве 400 граммов в месяц.
- дежурным по общежитию в количестве 200 граммов в месяц.
- слесарю по обслуживанию электрооборудования в количестве 200 граммов в месяц.
- медсестре в количестве 200 граммов в месяц.
- кладовщику в количестве 100 граммов в месяц.
- кастелянше в количестве 400 граммов в месяц.
- работникам библиотеки в количестве 200 граммов в месяц (на отдел).
- работникам бухгалтерии в количестве 200 граммов в месяц (на отдел)
- архивариус, канцелярия в количестве 200 граммов в месяц (на отдел).
- мойщику посуды в количестве 400 граммов в месяц.
- поварам, заведующим производств в количестве 400 граммов в месяц.
- на цикловые комиссии в количестве 400 граммов в месяц.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

Л.И. Жеворкьян
Л.И. Жеворкьян
« 06 » февраля 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный техникум»

А.А. Намитоков
А.А. Намитоков
« 06 » февраля 2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников техникума, работа которых связана с наличием на рабочих местах вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока

1. Лаборанты кабинета химии.
2. Газосварщик.
3. Работник ксерокса.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Бесплатная выдача молока производится работникам по представлению руководителя структурного подразделения (с указанием конкретных производственных факторов для каждого работника) в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных «Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока».

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра в день, разрешается компенсационная выплата в денежном выражении в размере 230 рублей в месяц на одного человека.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

Л.Н. Коворкьян
« 06 » *февраля* 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный
техникум»

А.А. Намиток
« 06 » *февраля* 2020г.

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Частном профессиональном образовательном учреждении «Ставропольский кооперативный техникум».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя и работников.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором и председателем профкома ЧПОУ «Кооперативный техникум».

При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

1. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия: организационные, технические, лечебно-профилактические, по обеспечению средствами индивидуальной защиты, пожарной безопасности

№	Содержание мероприятий	Ед. Учета	Кол-во	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1. Организационные мероприятия					
1.	Обеспечить качественную подготовку и приём кабинетов, и здания учреждения к новому учебному году.			До 28 августа	Директор
2.	Организовать и контролировать работу по соблюдению в ОУ законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других			По графику	Директор, заместитель директора.

	несчастных случаев среди работников и обучающихся, в соответствии с графиком контроля				
3.	Запрещать проведение занятий и работ на участках, которые не отвечают нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства. Привлекать в установленном порядке лиц, нарушающих требования.			В течение года	Директор, заместители директора.
4.	Обеспечение санитарных норм, температурно-климатических и норм освещения			В течение года	Директор, заместитель директора по АХЧ
5.	Издание приказа о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы в учреждении и пожарной безопасности			Январь,	Директор
6.	Специальная оценка условий труда	Рабочее место			Комиссия по ОТ инженер по охране труда специалист по ГОЧС
7.	Проведение общего технического осмотра здания ОУ и общежитий	Здание	5	сентябрь 2014г.	Заведующий хозяйством
8.	Организовать системный административно – общественный контроль по охране труда.			В течение года	Администрация ОУ, зав. кабинетами
9.	Проведение инструктажа по ОТ на рабочем месте	сотрудник и		август 2014г. январь 2015г.	Администрация ОУ инженер по охране труда специалист по ГОЧС
10.	Проведение учебной эвакуации из здания в случае ЧС всех работников ОУ и обучающихся	сотрудник и обучающиеся	3	1 раз в триместр согласно плана	зам. директора по АХЧ инженер по охране труда специалист по ГОЧС
11.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации			Март 2015 г	Заведующий хозяйством
13.	Организация обучения сотрудников мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала			По графику	Администрация ОУ инженер по охране труда специалист по ГОЧС
14.	Корректировка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности			Действующая	инженер по охране труда специалист по ГОЧС
15.	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения			Действующая	инженер по охране труда специалист по ГОЧС
16.	Корректировка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара			Действующая	инженер по охране труда специалист по ГОЧС

11.	Медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии			В течение года	Директор, заместители директора.
-----	---	--	--	----------------	----------------------------------

- Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям в образовательном учреждении
- Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте
- Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом РФ образцам

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ЧПОУ «Кооперативный техникум»

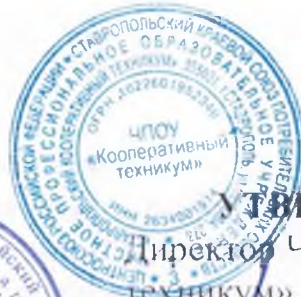
Л.Н. Кеворкьян
« 06 » *февраля* 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧПОУ «Кооперативный
техникум»

А.А. Намитоков
« 06 » *февраля* 2020г.



Положение о комитете (комиссии) по охране труда

1. Положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.

2. На основе Положения приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа утверждается положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Комитет) с учетом специфики деятельности работодателя.

3. Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комитета.

4. Комитет является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комитета строится на принципах социального партнерства.

5. Комитет взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность работодатель, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

6. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами работодателя.

7. Задачами Комитета являются:

а) разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

б) организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;

в) содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

8. Функциями Комитета являются:

а) рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

б) содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда;

в) участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

г) информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

д) информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

е) информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому службой охраны труда работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

ж) содействие службе охраны труда работодателя в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

з) содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

и) содействие службе охраны труда работодателя в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

к) содействие службе охраны труда работодателя во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

л) подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

м) подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

9. Для осуществления возложенных функций Комитет вправе:

а) получать от службы охраны труда работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;

б) заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;

в) заслушивать на заседаниях Комитета руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении

их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации:

г) участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;

д) вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;

е) содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

10. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) — из представителей работодателя, профессионального союза или иного представительного органа работников.

11. Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, количества структурных подразделений, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

12. Выдвижение в Комитет представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

13. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем — работник службы охраны труда работодателя.

14. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

15. Члены Комитета должны проходить в установленном порядке обучение по охране труда за счет средств работодателя или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами*.

