

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Ставропольский строительный техникум»
(ГБПОУ ССТ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 - 2022 годы

От работодателя:
Директор ГБПОУ ССТ


В.А. Семилетов

М.П. 
«26» 12 2019 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации


Н.Ю. Решетникова

М.П. 
«26» 12 2019 г.

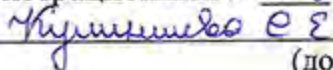
СОГЛАСОВАНО: Председатель Ставропольской краевой организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Л.Н. Манаева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в

Регистрационный № 508 от «30» декабря 2019 г.


(должность, ФИО)





I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский строительный техникум» (далее – учреждение, ГБПОУ ССТ, техникум) определяющим в договорном порядке согласованные позиции сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Закон Ставропольского края от 1.03.2007г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;

Соглашение между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, на 2017-2020 годы (далее - отраслевое соглашение);

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения Семилетов Владимир Андреевич (далее – работодатель);

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Решетникова Надежда Юрьевна (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, 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 учреждения 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 учреждения в течение 7 рабочих дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.9. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. 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.

1.11. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, краевым, территориальным отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников образовательной организации в течение 7 рабочих дней.

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

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

1.14. 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.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 16 сентября 2019 года и действует в течение трех лет.

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

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

II. Гарантии при заключении, изменении и прекращении 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 учреждения 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома (приложение № 1, №2, №3).

2.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы и иных специалистов, на которых возложены функции кадрового документооборота, включается условие о неразглашении персональных данных.

2.5. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение об обработке и защите персональных данных работников и студентов (приложение №4).

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;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ 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;
- с заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- 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 главного бухгалтера - 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 (варианты):

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата 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 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 учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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).

III. Оплата и нормирование труда

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения 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;

направления бюджетных средств, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения 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 учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

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 учреждения; мнения (согласования) профкома.

3.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из средств краевого бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа.

3.4. Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины, причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

3.5. Выплата заработной платы производится на расчетный счет в банк.

3.6. При выплате заработной платы за вторую половину месяца, работнику вручается расчётный листок за истекший месяц, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения профкома (Приложение №7), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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).

3.8. 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.

3.9. При нарушении по вине работодателя установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы в образовательных организациях - 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 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.

3.11. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп. За превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата. Расчет размера доплаты за руководство группой определяется пропорционально фактической наполняемости групп.

3.12. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% ставки заработной платы.

3.13. 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 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

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 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

являющимся членом творческих союзов России, в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20

процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы (внешним совместителям - от педагогической нагрузки).

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

3.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 № 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.

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 Гособразованию 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.

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

3.16. В целях совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

3.17. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом работодателя. Заседания комиссии проводятся в соответствии с Положением.

3.18. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.19. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

3.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников и оказание материальной помощи работникам.

Материальная помощь оказывается 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, что фиксируется в Положении об оплате труда работников ГБПОУ ССТ.

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

3.22. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство группой, проверка письменных работ, руководство методическими 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 учреждения, 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 №8, 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 педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

истек срок действия квалификационной категории, производится оплата 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, подтверждающее данное основание.

3.27. Сохранение за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории на один год с момента выхода на работу, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией 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 педагогической 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. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

3.29. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

3.30. Стороны договорились, что установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) должно быть не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.31. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений учреждения составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

3.32. Оплату труда педагогических работников производить 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 №8.

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 учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №9), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности.

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

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

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

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска закреплены в Правилах внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ССТ (Приложении №9).

4.5. Работникам на основании письменного заявления предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (ч.2 ст.116 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарного дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- регистрация брака работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня.

4.6. Работникам на основании письменного заявления предоставляется дополнительный отпуск без сохранения (ст.128 ТК РФ) заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;

- регистрация брака работника - 2 календарных дня, бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

4.7. 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 продолжительностью 7 календарных дней 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).

4.8. 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.

4.9. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (Приложение №10).

4.10. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.11. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.12 настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в 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.

4.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

4.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.16. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются преподавателям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.17. 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.

4.18. 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.

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

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

4.20. 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.

4.21. 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.

4.22. 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.

4.23. Преподавателям и другим педагогическим и руководящим 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.

4.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.25. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы 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 (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

5.2. Работникам учреждения 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 профилю педагогической деятельности 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 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. Работодатель обеспечивает:

- письменное предупреждение работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации 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;
- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;
- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

5.7. 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.

5.8. При достижении работником пенсионного возраста выплачивать единовременную премию при непрерывном стаже работы в техникуме:

- от 5 до 10 лет – в размере 3000 рублей;

- свыше 10 лет – в размере 10000 рублей;
- свыше 20 лет – в размере 15000 рублей;
- свыше 30 лет – в размере 20000 рублей.

5.9. 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 учреждения.

5.10. Работодатель, по заявлению председателя профсоюзной организации, отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

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.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

6.2.2. Выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

6.2.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.2.4. Вводит должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

6.2.5. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.2.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

6.2.7. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

6.2.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.9. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.10. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.2.11. Осуществляет обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

6.2.12. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых и доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.13. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней;
- повышенная оплата труда в размере 4 процентов тарифной ставки(оклада).

6.2.14. Совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.2.15. Гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.3. Профком:

6.3.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.3.2. Координирует работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных группах и других помещениях.

6.3.3. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

6.3.4. Обеспечивает участие представителей профкома в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке учебных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.3.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления образовательной организации, в суде.

6.3.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

6.3.7. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.3.8. Организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда.

6.4.2. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профкома.

6.4.3. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

VII. Высвобождение работников и содействие их занятости.

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для дополнительного профессионального образования работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников учреждения 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 учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения 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 учреждении 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 учреждении 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 штата, 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», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Соглашения между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края;

Устава учреждения;

настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители:

8.2.1. Взаимодействуют с профкомом посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (статьи 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации 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.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2.2. Соблюдают права и гарантии профсоюзной организации, способствуют их деятельности, не допускают ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуют созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

8.2.4. Предоставляют профкому независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя).

Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

8.2.5. Предоставляют выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации на официальном сайте образовательной организации.

8.2.6. Не препятствуют профкому в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.7. Предоставляют профкому по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, необходимые нормативные документы по другим социально-экономическим вопросам.

8.2.8. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере 1% заработной платы членов профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

8.2.9. 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).

8.2.10. Содействовать профкому в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.3. Стороны договорились о том, что:

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

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения 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.

8.4. Представители профсоюзной организации включаются в состав Совета техникума; комиссий по тарификации, аттестации работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.5. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

- распределение учебной нагрузки;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- изменение условий труда.

8.6. С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать 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;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы работников.

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

8.7.1. 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.

8.7.2. 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.

8.7.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

8.8. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

8.10. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации в течение 2 часов в неделю, профактиву в течение 1 часа в неделю.

8.11. Ежегодно предоставлять профкому акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января – за предыдущий год.

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. *(в соответствии с п.10.7. 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:

8.14.1. Содействовать деятельности профкома, направленной на защиту трудовых прав работников учреждения.

8.14.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профкома и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

8.14.3. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профкома, затрудняющее осуществление им своих уставных задач.

IX. Работа с молодёжью

9.1. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в образовательную организацию в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

9.2. В целях обеспечения молодым педагогам (работающим не более чем на ставку заработной платы) максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны договорились:

высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном

развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.).

9.3. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в учреждении работодатель предусматривает:

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы и установлению наставникам доплаты за проводимую работу;
- предоставление единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;
- повышение профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

9.4. Содействовать созданию и работе молодежной комиссии первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности организации.

9.5. Председателю молодежной комиссии предоставлять два дня в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников организации.

9.6. Профком обязуется:

9.6.1. Создать при профкоме комиссию по работе с молодежью.

9.6.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.6.3. Оказывать помощь молодым специалистам в соблюдении установленных для них законодательно льгот и дополнительных гарантий.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. 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.

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

10.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

10.4. 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.

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

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

10.7. 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.

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

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

10.10. 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).

Трудовой договор с работником № _____

г. Ставрополь

«___» _____ 20__ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ставропольский строительный техникум» (ГБПОУ ССТ) (далее техникум) в лице директора Семилетова Владимира Андреевича действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин(ка) _____, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности _____.

1.2. Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора и должностной инструкции.

1.3. Трудовой договор является договором по основному месту работы (внешнему, внутреннему совместительству).

1.4. Трудовой договор заключается на неопределенный (определенный) срок.

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «___» _____ 20__ г. и Работник приступает к исполнению обязанностей с «___» _____ 20__ г.

1.6. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью: _____ месяца.

2. Права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2.1.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

2.1.4. участие в управлении Техникумом, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном его уставом;

2.1.5. участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Техникума, в том числе через органы управления и общественные организации;

2.1.6. право на объединение в Профсоюз в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

2.1.8. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом Техникума, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. добросовестно выполнять работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего трудового договора и должностной инструкцией;

2.2.2. соблюдать устав Техникума, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда, пожарной безопасности и обеспечению безопасности труда, положения иных локальных нормативных актов Работодателя,

непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

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

2.2.5. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

2.2.6. составлять отчеты по всем видам своей служебной деятельности;

2.2.7. своевременно сообщать в отдел кадров о временной нетрудоспособности;

2.2.8. при изменении персональных данных сообщать об этом в отдел кадров в течение 15 календарных дней со дня наступления изменений;

2.2.9. выполнять иные обязанности, определенные должностной инструкцией.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей, предусмотренных уставом Техникума, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;

3.1.2. принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1.3. координировать и контролировать работу Работника;

3.1.4. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

3.1.5. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.6. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом Техникума и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

3.2.2. обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.3. обеспечить Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;

3.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки, без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;

3.2.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.2.6. знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

3.2.7. обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Техникума;

3.2.8. своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работника при присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;

3.2.9. выплачивать денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

3.2.10. обеспечивать реализацию права Работника на повышение квалификации не реже одного раза в три года;

3.2.11. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, за установленную норму рабочего времени Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. Оклад (должностной оклад) - _____ рублей в месяц из субсидии на выполнение государственного задания (из средств от приносящей доход деятельности);

4.1.2. Выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
...	...	...

4.1.3. Выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (балл)
...	...	...	...	...

4.1.4. Доплата до МРОТ из субсидии на выполнение государственного задания (из средств от приносящей доход деятельности) (при наличии).

4.2. Премии устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Техникума.

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором Техникума, 7 и 22 числа месяца путем безналичного перечисления на счет, указанный работником.

4.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени (сокращенная, неполная).

5.1.1. Работнику устанавливается ненормированный рабочий день (при необходимости).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для Работника устанавливается _____ часов в неделю при _____ рабочей неделе.

5.3. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим трудовым договором: начало работы в 8-30, окончание в _____; перерыв для отдыха и питания с _____ до _____, выходные дни – _____.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.5. Работнику предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в случаях, перечисленных в п. 4.4., 4.5., 4.7. коллективного договора.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия Работника.

5.8. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

6. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования Работника осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную,

коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей. Работник несет ответственность за неразглашение персональных данных сотрудников, студентов и абитуриентов техникума в соответствии с законодательными и локальными актами.

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор:

9.1.1. по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;

9.1.2. по инициативе сторон;

9.1.3. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения.

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и вступает в силу с «___» _____ 20__ г. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

11. Адреса и реквизиты сторон

Работодатель:

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение «Ставропольский строительный
техникум» (ГБПОУ ССТ)

Адрес: г. Ставрополь, ул. Комсомольская 73

....

....

Директор _____ И.О. Фамилия
(подпись)

М.П.

Работник:

Фамилия, Имя, Отчество

Паспорт _____

Выдан _____

Дата выдачи _____

Адрес места регистрации: _____

Телефон: _____

л/счет _____

в (наименование банка) _____

_____ И.О. Фамилия

(подпись)

Второй экземпляр трудового договора получен: «___» _____ 20__ г.

_____ И.О. Фамилия
(подпись)

Трудовой договор с преподавателем №_____

г. Ставрополь

«___»_____ 20__ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ставропольский строительный техникум» (ГБПОУ ССТ) (далее техникум) в лице директора Семилетова Владимира Андреевича действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин(ка) _____, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет работнику работу по должности преподаватель для преподавания _____.

1.1.1. Педагогическая нагрузка на 20__ -20__ учебный год составляет: _____ часов из субсидии на выполнение государственного задания и _____ часов из средств от приносящей доход деятельности.

1.2. Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора и должностной инструкции.

1.3. Трудовой договор является договором по основному месту работы (внешнему, внутреннему совместительству).

1.4. Трудовой договор заключается на неопределенный (определенный) срок.

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «___»_____ 20__ г. и Работник приступает к исполнению обязанностей с «___»_____ 20__ г.

1.6. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью: _____ месяца.

2. Права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2.1.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

2.1.4. свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

2.1.5. свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

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

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

2.1.10. прохождение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет;

2.1.11. прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) по своему желанию;

2.1.12. участие в управлении Техникумом, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном его уставом;

2.1.13. участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Техникума, в том числе через органы управления и общественные организации;

2.1.14. право на объединение в Профсоюз в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

2.1.16. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом Техникума, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. добросовестно выполнять работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего трудового договора и должностной инструкцией;

2.2.2. соблюдать устав Техникума, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда, пожарной безопасности и обеспечению безопасности труда, положения иных локальных нормативных актов Работодателя, непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и утвержденной рабочей программой;

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

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

2.2.7. 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;

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

2.2.9. систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

2.2.11. участвовать в деятельности педагогического и иных советов Техникума, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

2.2.12. осуществлять связь с родителями или лицами, их заменяющими;

2.2.13. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

2.2.14. своевременно и качественно обеспечивать документацией учебную нагрузку (в том числе осуществлять разработку программ, календарно-тематических планов, записи в журналах успеваемости и посещаемости, ведомостях и т.п.);

2.2.15. составлять отчеты по всем видам своей служебной деятельности;

2.2.16. своевременно сообщать в учебную часть и отдел кадров о временной нетрудоспособности;

2.2.17. при изменении персональных данных сообщать об этом в отдел кадров в течение 15 рабочих дней со дня наступления изменений;

2.2.18. выполнять иные обязанности, определенные должностной инструкцией.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей, предусмотренных уставом Техникума, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;

3.1.2. принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1.3. координировать и контролировать работу Работника, в том числе путем посещения учебных занятий;

3.1.4. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

3.1.5. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.6. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом Техникума и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

3.2.2. обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.3. обеспечить Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;

3.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки, без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;

3.2.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.2.6. знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

3.2.7. обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Техникума;

3.2.8. своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работника при присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;

3.2.9. выплачивать денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

3.2.10. обеспечивать реализацию права Работника на повышение квалификации не реже одного раза в три года;

3.2.11. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, за установленную норму часов преподавательской работы в год Работнику устанавливается заработная плата в размере:

Ставка заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, предусмотренного пунктом 1.1.1. настоящего трудового договора из субсидии на выполнение государственного задания - _____ рублей в месяц; из средств от приносящей доход деятельности _____ рублей в час.

4.1.1. Выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
...	...	...

4.1.3. Выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (балл)
..	...	...	...	...

4.2. Премии устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Техникума.

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором Техникума, 7 и 22 числа месяца путем безналичного перечисления на счет, указанный работником.

4.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается сокращенная (ст. 333 Трудового кодекса РФ) продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю на ставку.

5.2. Работнику устанавливается _____ рабочая неделя с _____ выходным днем _____.

5.3. Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, составляющей 720 часов преподавательской работы в год за ставку заработной платы, и части рабочего времени, не имеющего четких границ. В рабочее время Работника включается учебная (преподавательская), индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.4. Рабочее время Работника определяется учебным расписанием, планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом, и правилами внутреннего трудового распорядка Техникума, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

5.4.1. Работник с письменного согласия может быть привлечен к выполнению (выполнять) дополнительного объема работ, соответствующих его профилю (при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника), с последующей оплатой по факту выполненных работ на основании справки учебной части.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по учебным группам устанавливается Техникумом до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

5.5.1. объем учебной нагрузки по возможности определяется с учетом соблюдения и преемственности преподавания отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в учебных группах;

5.5.2. объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору;

5.5.3. установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и (или) программе, сокращения количества групп.

5.6. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его

рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул и времени, необходимого для выполнения других обязанностей согласно должностной инструкции.

5.7. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.8. Работнику предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в случаях, перечисленных в п. 4.4., 4.5., 4.7. коллективного договора.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия Работника.

5.11. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

5.12. Работник пользуется правом на длительный срок до одного года отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, 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.

6. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования Работника осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей. Работник несет ответственность за неразглашение персональных данных сотрудников, студентов и абитуриентов техникума в соответствии с законодательными и локальными актами.

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор:

9.1.1. по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;

9.1.2. по инициативе сторон;

9.1.3. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения.

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и вступает в силу с «___» _____ 20__ г. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

11. Адреса и реквизиты сторон

Работодатель:

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение «Ставропольский строительный
техникум» (ГБПОУ ССТ)
Адрес: г. Ставрополь, ул. Комсомольская 73

Директор

М.П.

И.О. Фамилия
(подпись)

Работник:

Фамилия, Имя, Отчество
Паспорт _____
Выдан _____
Дата выдачи _____
Адрес места регистрации: _____

Телефон: _____
л/счет _____
в (наименование банка) _____

(подпись) И.О. Фамилия

Второй экземпляр трудового договора получен: «___» _____ 20__ г.

(подпись) И.О. Фамилия

Трудовой договор с педагогическим работником №_____

г. Ставрополь

«___»_____ 20__ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ставропольский строительный техникум» (ГБПОУ ССТ) (далее техникум) в лице директора Семилетова Владимира Андреевича действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин(ка) _____, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет работнику работу по должности _____.

1.2. Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора и должностной инструкции.

1.3. Трудовой договор является договором по основному месту работы (внешнему, внутреннему совместительству).

1.4. Трудовой договор заключается на неопределенный (определенный) срок.

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «___»_____ 20__ г. и Работник приступает к исполнению обязанностей с «___»_____ 20__ г.

1.6. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью: _____ месяца.

2. Права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2.1.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

2.1.4. свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

2.1.5. свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

2.1.6. творческую инициативу, разработку и применение авторских программ, методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

2.1.7. учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

2.1.8. участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

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

2.1.10. прохождение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет;

2.1.11. прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) по своему желанию;

2.1.12. участие в управлении Техникумом, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном его уставом;

2.1.13. участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Техникума, в том числе через органы управления и общественные организации;

2.1.14. право на объединение в Профсоюз в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

2.1.16. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом Техникума, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. добросовестно выполнять работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего трудового договора и должностной инструкцией;

2.2.2. соблюдать устав Техникума, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда, пожарной безопасности и обеспечению безопасности труда, положения иных локальных нормативных актов Работодателя, непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденной рабочей программы в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;

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

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

2.2.7. 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;

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

2.2.9. систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

2.2.11. участвовать в деятельности педагогического и иных советов Техникума, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

2.2.12. осуществлять связь с родителями или лицами, их заменяющими;

2.2.13. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

2.2.14. своевременно и качественно обеспечивать документацией учебную нагрузку (в том числе осуществлять разработку программ, календарно-тематических планов, записи в журналах успеваемости и посещаемости, ведомостях и т.п.);

2.2.15. составлять отчеты по всем видам своей служебной деятельности;

2.2.16. своевременно сообщать в учебную часть и отдел кадров о временной нетрудоспособности;

2.2.17. при изменении персональных данных сообщать об этом в отдел кадров в течение 15 рабочих дней со дня наступления изменений;

2.2.18. выполнять иные обязанности, определенные должностной инструкцией.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей, предусмотренных уставом Техникума, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;

3.1.2. принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1.3. координировать и контролировать работу Работника, в том числе путем посещения учебных занятий;

3.1.4. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

3.1.5. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.6. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом Техникума и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

3.2.2. обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.3. обеспечить Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;

3.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки, без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;

3.2.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.2.6. знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

3.2.7. обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Техникума;

3.2.8. своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работника при присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;

3.2.9. выплачивать денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

3.2.10. обеспечивать реализацию права Работника на повышение квалификации не реже одного раза в три года;

3.2.11. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год) Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. Ставка заработной платы из субсидии на выполнение государственного задания (из средств от приносящей доход деятельности) - _____ рублей в месяц;

4.1.2. Выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
...	...	...

4.1.3. Выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (балл)
..	...	...	...	...

4.2. Премии устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Техникума.

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором Техникума, 7 и 22 числа месяца путем безналичного перечисления на счет, указанный работником.

4.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается сокращенная (ст. 333 Трудового кодекса РФ) продолжительность рабочего времени ____ часов в неделю.

5.2. Работнику устанавливается _____ рабочая неделя с _____ выходным днем _____.

5.3. Рабочее время Работника определяется учебным расписанием, планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом, и правилами внутреннего трудового распорядка Техникума, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

5.4. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул и времени, необходимого для выполнения других обязанностей согласно должностной инструкции.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.6. Работнику предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в случаях, перечисленных в п. 4.4., 4.5., 4.7. коллективного договора.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия Работника.

5.9. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

5.10. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, 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.

6. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования Работника осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей. Работник несет ответственность за неразглашение персональных

данных сотрудников, студентов и абитуриентов техникума в соответствии с законодательными и локальными актами.

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор:

9.1.1. по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;

9.1.2. по инициативе сторон;

9.1.3. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения.

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и вступает в силу с «___» _____ 20__ г. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

11. Адреса и реквизиты сторон

Работодатель:

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение «Ставропольский
строительный техникум» (ГБПОУ ССТ)
Адрес: г. Ставрополь, ул. Комсомольская 73

.....

Директор

И.О. Фамилия

(подпись)

М.П.

Работник:

Фамилия, Имя, Отчество

Паспорт _____

Выдан _____

Дата выдачи _____

Адрес места регистрации: _____

Телефон: _____

л/счет _____

в (наименование банка)

(подпись) И.О. Фамилия

Второй экземпляр трудового договора получен: « ____ » _____ 20__ г.

И.О. Фамилия
(подпись)

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Ставропольский строительный техникум»
(ГБПОУ ССТ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации


« 26 » 12 2019г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ ССТ



В.А. Семилетов
« 26 » 12 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБРАБОТКЕ И ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ
РАБОТНИКОВ И СТУДЕНТОВ**

г. Ставрополь

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об обработке и защите персональных данных работников и студентов (далее Положение) регулирует порядок получения, обработки, использования, хранения и гарантии конфиденциальности персональных данных физических лиц – работников, поступающих, студентов, выпускников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский строительный техникум» (далее – Техникум), необходимых для осуществления деятельности Техникума в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 27.07.2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», нормативно-правовыми актами Российской Федерации в области трудовых отношений и образования, нормативными и распорядительными документами Министерства образования и науки Российской Федерации, Рособрнадзора, Роскомнадзора, Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, локальными нормативными актами.

1.2. Цели и задачи Техникума в области защиты персональных данных:

— обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации обработки, хранения и защиты персональных данных работников, студентов (поступающих, выпускников) и их родителей (законных представителей);

— обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации обработки, хранения и защиты персональных данных содержащихся в документах, полученных из других организаций, в обращениях граждан и иных субъектов персональных данных.

1.3. Понятие и состав персональных данных.

Персональные данные – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу, в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация, определяемая нормативно-правовыми актами Российской Федерации в области трудовых отношений и образования, нормативными и распорядительными документами Министерства образования и науки России, Рособрнадзора, Роскомнадзора, Министерства образования Ставропольского края, настоящим Положением и приказами Техникума.

1.4. Техникум является Оператором (далее – Оператор) персональных данных по отношению к сотрудникам, студентам (поступающим, выпускникам) и их родителям (законным представителям) Техникума, а также к иным полученным в связи со своей деятельностью персональным данным (далее – субъекты).

Для осуществления своей деятельности Техникум может привлекать для обработки персональных данных уполномоченные организации на основе соответствующих договоров и соглашений.

2. ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ И ОБРАБОТКИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

2.1. Получение персональных данных Оператором осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации в области трудовых отношений и образования, нормативными и распорядительными документами Министерства образования и науки Российской Федерации, Рособнадзора, Роскомнадзора, Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, настоящим Положением, другими локальными актами Техникума на основе согласия субъектов на обработку их персональных данных.

2.2. Оператор не вправе требовать от субъекта персональных данных предоставления информации о его национальности и расовой принадлежности, политических и религиозных убеждениях и о его частной жизни. Без согласия субъектов осуществляется обработка общедоступных персональных данных или содержащих только фамилии, имена и отчества, обращений и запросов организаций и физических лиц, регистрация и отправка корреспонденции почтовой связью, оформление разовых пропусков, обработка персональных данных для исполнения трудовых договоров или без использования средств автоматизации, и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3. Обработка и использование персональных данных осуществляется в целях, указанных в соглашениях с субъектами персональных данных, а также в случаях, предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации. Не допускается принятие на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных решений, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или иным образом затрагивающих его права и законные интересы.

2.4. В случае увольнения, отчисления субъекта персональных данных и иного достижения целей обработки персональных данных, зафиксированных в письменном соглашении, Оператор обязан незамедлительно прекратить обработку персональных данных и уничтожить соответствующие персональные данные в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты достижения цели обработки персональных данных, если иное не предусмотрено федеральными законами.

2.5. Персональные данные могут храниться в бумажном и (или) электронном виде централизованно или в соответствующих структурных подразделениях Оператора с соблюдением предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации мер по защите персональных данных.

2.6. Право на обработку персональных данных предоставляется работникам структурных подразделений и (или) должностным лицам, определенным настоящим Положением, локальными актами, распорядительными документами и иными письменными указаниями Оператора.

2.7. Персональные данные защищаются Оператором от несанкционированного доступа в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, нормативно-распорядительными актами и рекомендациями регулирующих органов

в области защиты информации, а также утвержденными регламентами и инструкциями Оператора.

3. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СУБЪЕКТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И ОПЕРАТОРА ПРИ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

3.1. В целях обеспечения защиты своих персональных данных субъект персональных данных в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» за исключением случаев, предусмотренных данным Федеральным законом, имеет право:

— на получение сведений об Операторе, о месте его нахождения, о наличии у Оператора персональных данных, относящихся к соответствующему субъекту персональных данных, а также на ознакомление с такими персональными данными;

— требовать от Оператора уточнения своих персональных данных, их блокирования или уничтожения в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, а также принимать предусмотренные законом меры по защите своих прав;

— на получение при обращении или при получении запроса информации, касающейся обработки его персональных данных;

— на обжалование действий или бездействия Оператора в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных или в судебном порядке;

— на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке.

3.2. Оператор обязан безвозмездно предоставить субъекту персональных данных или его законному представителю возможность ознакомления с персональными данными, относящимися к соответствующему субъекту персональных данных, а также внести в них необходимые изменения, уничтожить или заблокировать соответствующие персональные данные по предоставлению субъектом персональных данных или его законным представителем сведений, подтверждающих, что персональные данные, которые относятся к соответствующему субъекту и обработку которых осуществляет Оператор, являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки. О внесенных изменениях и предпринятых мерах Оператор обязан уведомить субъекта персональных данных или его законного представителя и третьих лиц, которым персональные данные этого субъекта были переданы.

3.3. В случае выявления неправомерных действий с персональными данными Оператор в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты такого выявления, обязан устранить допущенные нарушения. В случае невозможности устранения допущенных нарушений Оператор в срок, не превышающий трех рабочих дней с

даты выявления неправомерности действий с персональными данными, обязан уничтожить персональные данные. Об устранении допущенных нарушений или об уничтожении персональных данных Оператор обязан уведомить субъекта персональных данных или его законного представителя.

3.4. В случае отзыва субъектом персональных данных согласия на обработку своих персональных данных Оператор обязан прекратить обработку персональных данных и уничтожить персональные данные в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты поступления указанного отзыва, если иное не предусмотрено соглашением между Оператором и субъектом персональных данных. Об уничтожении персональных данных Оператор обязан уведомить субъекта персональных данных.

3.5. Оператор не вправе без письменного согласия субъекта персональных данных передавать обрабатываемые персональные данные третьим лицам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.6. Оператор, а также должностные лица, виновные в нарушении настоящего Положения, а также соответствующих Федеральных законов, несут гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную и иную предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность.

3.7. Ответственность за соблюдение требований законодательства Российской Федерации при обработке и использовании персональных данных возлагается приказами и другими письменными распоряжениями Оператора на руководителей структурных подразделений и конкретных должностных лиц Оператора, обрабатывающих персональные данные.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Ставропольский строительный техникум»
(ГБПОУ ССТ)

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации


Н.Ю. Решетникова
26.12.2019г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ССТ




В.А. Семилетов
2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

г. Ставрополь

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский строительный техникум» (далее – Положение, техникум), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» № 128-п от 20 августа 2008 г. и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол 11.

1.2. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим положением, заработная плата работников техникума определяется исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады и ставки заработной платы работников техникума устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.

1.4. Штатное расписание техникума утверждается директором по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) техникума. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с данным Положением об оплате труда, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование или стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам техникума согласно разделу 3 настоящего положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам техникума согласно разделу 4 настоящего

положения и в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат в ГБПОУ ССТ.

1.8. Фонд оплаты труда формируется техникумом на календарный год, исходя из объема размеров субсидии, предоставленной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Экономия средств по фонду оплаты труда работникам техникума может быть направлена на выплаты премий или на оказание материальной помощи в случаях, установленных настоящим Положением и Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГБПОУ ССТ.

1.10. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.11. Профессиональные квалификационные группы работников устанавливаются в соответствии с критериями отнесения должностей рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам в соответствии с законодательством Российской Федерации. Требования к уровню образования сотрудников относятся к критериям отнесения должностей рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12. При определении должностного оклада руководящих работников техникума (заместителей директора) учитывается группа по оплате труда руководителей, к которой отнесен техникум в соответствии с действующим порядком отнесения государственных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным министерством образования Ставропольского края.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ И ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА

2.1. Должностные оклады заместителей директора техникума и главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителя
		I
1.	Заместитель директора (по направлениям и видам образовательной деятельности техникума), главный	17216,00

	бухгалтер	
--	-----------	--

Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы директора техникума, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) техникума	Предельная кратность
1.	От 1000 до 2000	до 4,0
2.	Свыше 2000	до 4,5

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы директора техникума, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера техникума на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников техникума учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части, секретарь учебного отделения	5500,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2.	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5700,00

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	6300,00
2.	2 квалификационный уровень	Педагог-организатор; педагог дополнительного образования, социальный педагог	6700,00
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения	7125,00
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	7580,00

2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Заведующий учебной частью, заведующий отделением	7500,00

2.5. Должностные оклады работников по должностям квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, архивариус, паспортист, комендант	5100,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант	5500,00
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	5600,00
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием	5800,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: экономист, бухгалтер, программист, специалист по охране труда	6300,00
3 квалификационный уровень	I категория: специалист по кадрам	6700,00
4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер-программист, экономист, бухгалтер	6900,00

2.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»

1.	Должности руководящего состава культуры,	Заведующий	7417,00
----	--	------------	---------

	искусства и кинематографии	библиотекой	
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Без категории: библиотекарь	6309,00

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность **по профессиям рабочих:**

2.7.1. Размеры окладов рабочих техникума, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>Уборщик служебных помещений, дворник, кастелянша, кладовщик</i>	4865,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>Плотник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i>	4865,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>Водитель автомобиля</i>	5163,00

2.7.2. Вопрос об установлении конкретному рабочему ставки заработной платы в соответствии с настоящим перечнем решается техникумом самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом квалификации рабочего, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.3. 3.3.1. Работникам техникума по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические

нормативы, предусматриваются выплаты 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса РФ (для преподавателей – с учётом педагогической нагрузки).

3.4. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4.1. Оплата труда работников **за работу в ночное время** в размере 35% часовой тарифной ставки заработной платы, рассчитанной за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.4.2. Оплата **за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх 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 оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.3. Оплата **за сверхурочную работу.**

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

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

3.4.4. Выплаты за **совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.**

Работникам техникума, выполняющим в техникуме в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке

заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Установление доплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Доплата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам.

Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора техникума. Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре.

3.5. Работникам государственных образовательных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы преподавателя
1.	Педагогическим работникам за руководство группой	35

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы преподавателя
2.	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки очной формы обучения, по: русскому языку, литературе, математике; иностранному языку, инженерной графике, технической механике, физике.	15 10
3.	Педагогическим работникам техникума за руководство цикловыми комиссиями	15
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	15

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

4. ДОПЛАТА ДО МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ)

4.1. Если сотрудник техникума отработал норму рабочего времени, а его заработная плата, начисленная за месяц меньше МРОТ установленного законодательством, ему начисляется доплата до МРОТ.

4.2. Если работник трудился в режиме неполного рабочего времени (половину месячной нормы рабочего времени или менее, в том числе по совместительству), то в этом случае оплата труда в месяц производится пропорционально отработанному времени из расчета, установленного МРОТ. При расчете доплаты до МРОТ учитываются все виды выплат по оплате труда.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат в ГБПОУ ССТ, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. В техникуме устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- сложность и напряженность;
- за качество выполняемых работ;
- за наличие квалификационной категории;
- за наличие ученой степени и почетных званий;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременное премирование.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГБПОУ ССТ.

5.4. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в техникуме создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя государственного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

5.7. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГБПОУ ССТ.

5.8. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Материальная помощь может оказываться в случаях:

- болезни работника;
- лечения работника, детей работника (на приобретение дорогостоящих лекарств);
- организации похорон близких родственников работника (мать, отец, дети, супруг, супруга);
- 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.);
- тяжелого материального положения.

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании поданных личных заявлений работников или ходатайства профкома в письменном виде согласно приказу директора техникума.

6.3. Источником выплаты материальной помощи является экономия фонда заработной платы.

6.4. Размер материальной помощи максимальными размерами не ограничивается.

РАССМОТРЕНО

Протокол общего собрания
от 28 августа 2019 г. № 2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Ставропольский строительный техникум»
(ГБПОУ ССТ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации



Н.Ю. Решетникова

«26» 12 2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ ССТ



В.А. Семилетов

2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

г. Ставрополь

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский строительный техникум» (далее – Положение, техникум), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол 11, настоящим Положением.

1.2. Положение определяет размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам техникума.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда за счет субсидии на выполнение государственного задания и внебюджетных средств.

1.5. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат в ГБПОУ ССТ.

1.6. Комиссия формируется из числа сотрудников, педагогических и руководящих работников техникума, членов Совета техникума, представителя первичной профсоюзной организации техникума.

1.7. Порядок работы комиссии регламентируется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.8. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

1.9. В случае изменения в течение учебного года показателей качества, объема выполняемой работы, наложения дисциплинарного взыскания и т.п. стимулирующие выплаты могут быть пересмотрены, отменены или изменены комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании представлений руководителей структурных подразделений, заместителей директора и утверждены приказом директора техникума на определенный период без двухмесячного уведомления работников.

1.10. Размер надбавок (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при

изменении системы оплаты труда.

2.ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК)

2.1. Стимулирующие выплаты работникам техникума могут устанавливаться на временной основе или на постоянной основе по следующим видам:

2.1.1. За интенсивность труда и высокие результаты работы:

- *надбавка за высокие результаты работы до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы):*

- 1) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения;
- 2) за участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, в том числе за внедрение и активную реализацию федеральных, региональных проектов по развитию образования;

- 3) за участие в подготовке и внесении изменений в коллективный договор, в Положения техникума и другие локальные акты;

- 4) педагогическим работникам за участие в работе на краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях;

- 5) за участие в научной и исследовательской работе по обновлению содержания образования;

- 6) за внедрение новых педагогических технологий, новых образовательных услуг, в том числе дополнительных;

- 7) за участие в организации и проведении мероприятий (по итогам проведения мероприятия) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики, профориентации), а также подготовку конкурсов и олимпиад профессионального мастерства обучающихся и педагогических работников, научно-практических и иных конференций, семинаров, форумов, фестивалей и других мероприятий, транслирующих педагогическое мастерство, учебные и профессиональные достижения участников, формирующих положительный имидж техникума и пр.) общетехникумского, краевого, окружного и федерального значения;

- 8) за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативный и качественный результат;

- *за сложность и напряженность труда до 150% от должностного оклада (ставки заработной платы):*

- 1) за работу, связанную с трудом, требующим большого сосредоточения внимания, с целью обеспечения качественной и эффективной работы;

- 2) за работу, связанную с трудом, требующим сосредоточения умственных сил при обработке, выполнении задания и его проверки (самоконтроль);

- 3) за работу, связанную с трудом, требующим большого сосредоточения внимания, с целью обеспечения качественной и эффективной работы с большим количеством инструкций и изменениями в законодательстве РФ;

- 4) за работу, связанную с распределением, проверкой и контролем за выполнением заданий другими лицами;

5) за работу, связанную с приемом и передачей информации, требующую активизации процессов мышления, внимания, памяти;

6) за работу в изменяющихся погодных условиях.

- *надбавка к заработной плате молодым специалистам 50% от должностного оклада (ставки заработной платы):*

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу впервые в ГБПОУ ССТ на педагогические или иные должности, требующие наличие профессионального образования, после окончания профессиональных образовательных организаций (образовательных организаций высшего образования) в течение трех лет включительно.

Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической или иной должности, требующей наличие профессионального образования, после окончания профессиональных образовательных организаций (образовательных организаций высшего образования) уже находясь в трудовых отношениях с работодателем, независимо от того получено ли профессиональное образование впервые.

Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается с момента приема на работу (отнесения к данной категории работников, находящихся в трудовых отношениях с техникумом) и выплачивается в течение трех лет. Выплата назначается приказом директора на основании подтверждающих документов.

- *надбавка к заработной плате за наличие профильного опыта работы 50% от должностного оклада (ставки заработной платы):*

за наличие практического опыта по профилю работы на профильных предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не менее трех лет. Выплата назначается приказом директора на основании подтверждающих документов и выплачивается в течение трех лет с момента оформления трудовых отношений.

- *надбавка за интенсивность труда до 150% от должностного оклада (ставки заработной платы):*

1) за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения;

2) за внеклассное руководство (руководство группой);

3) за руководство кружковой работой;

4) за индивидуальную работу со студентами и родителями;

5) за индивидуальную работу со студентами, стоящими на профилактическом учете в техникуме;

6) за наставничество;

7) за участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий коллектива техникума;

8) за осуществление полномочий контрактного управляющего (руководителя контрактной службы);

- 9) за осуществление полномочий по безопасности, электробезопасности, дорожного движения;
- 10) за осуществление полномочий по ГО и ЧС;
- 11) за использование в работе информационных ОНЛАЙН систем;
- 12) за выполнение работ по антитеррористической и пожарной безопасности в техникуме;
- 13) за работу по ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий, сооружений;
- 14) за обеспечение безаварийной работы транспорта техникума;
- 15) за научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную работу с преподавателями и студентами;
- 16) за участие в работе региональных учебно-методических объединений, краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;
- 17) за личный вклад в общие результаты деятельности техникума;
- 18) за организацию работы по внедрению и предоставлению дополнительных образовательных услуг;
- 19) за участие в работе комиссий;
- 20) за оперативное предоставление информации, отчетности;
- 21) за оперативную подготовку справок, формирование личных дел и иной документации;
- 22) за текущие изменения в учебно-воспитательном процессе, эксплуатационном инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и иных процессах управления техникумом;
- 23) за обеспечение безопасности техникума, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной или иной уставной деятельности техникума;
- 24) за работу по внедрению новых ФГОС;
- 25) за организацию мероприятий в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики, профориентации), а также конкурсов и олимпиад профессионального мастерства обучающихся и педагогических работников, научно-практических и иных конференций, семинаров, форумов, фестивалей и других мероприятий, транслирующий педагогическое мастерство, учебные и профессиональные достижения участников, формирующих положительный имидж техникума и пр.) общетехникумского, краевого, окружного и федерального значения;
- 26) за работу по организации эффективного использования и внутритехникумовского значения;
- 29) за работу по лицензированию образовательной деятельности, подготовке к государственной аккредитации, профессионально-общественной аккредитации, независимой оценке качества, сертификации образовательных услуг и/или иных отдельных направлений деятельности техникума;

30) за работу по организации и проведению ежемесячных генеральных уборок учебного корпуса;

31) за организацию работы по внедрению изменений в законодательстве РФ в рамках финансово-хозяйственной деятельности и в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;

32) за организацию воспитательной и методической работы с руководителями групп.

2.1.2. За качество выполняемых работ.

Выплаты за качество работы и высокий профессионализм устанавливается на учебный год в соответствии с утверждаемым директором техникума, по согласованию с профкомом Перечнем критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат работникам ГБПОУ ССТ за качество выполняемых работ (по должностям сотрудников).

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяется в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Оценка результативности профессиональной деятельности работников техникума устанавливается комиссией в баллах по результатам оценки работы с учетом результатов предыдущего учебного года, производимой на основании утвержденных критериев.

На основании протокола заседания комиссии директор техникума издает приказ о выплате за качество выполненных работ, выраженное в баллах.

Стоимость балла рассчитывается на 01 сентября текущего года отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом директора техникума. В течение учебного года стоимость балла может изменяться.

Для сотрудников, принятых на работу до начала учебного года, принимаемых на работу в течение учебного года, педагогических работников, принятых во втором семестре учебного года, надбавка за качество выполняемых работ до окончания отчетного периода (учебного года), устанавливается, 50 % от максимального количества баллов, установленных критериями для соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно за фактически отработанные дни.

2.1.3. За наличие ученой степени и почетных званий.

Работникам техникума ежемесячно производится выплата стимулирующего характера:

– имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

– имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

– 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 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

– являющимся членом творческих союзов России, в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы (внешним совместителям - от педагогической нагрузки);

Выплаты производятся:

– при присуждении ученой степени - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

– при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

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

Выплата назначается приказом директора на основании подтверждающих документов.

2.1.4. За наличие квалификационной категории.

2.1.4.1. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

– за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

– за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

– за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

2.1.4.2. В случае педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, выплата стимулирующего характера осуществляется по имеющийся квалификационной категории по должностям, предусмотренным в таблице:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию,
--	--

	установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); 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	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; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Преподаватель физкультуры (физвоспитания); преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения
Преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации	Музыкальный руководитель; концертмейстер

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Преподаватель физкультуры (физвоспитания);
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации

а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.1.4.3. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, выплата стимулирующего характера производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

2.1.4.4. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста действия квалификационной категории за два года, на этот период работнику сохраняется выплата стимулирующего характера с учетом имевшейся квалификационной категории.

2.1.4.5. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическому работнику сохраняется выплата стимулирующего характера с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

2.1.4.5. Выплата назначается приказом директора на основании подтверждающих документов.

2.1.5. За стаж непрерывной работы.

– Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются руководящим работникам, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим и служащим:

– при стаже работы от 1 до 3 лет – 5% ставки заработной платы (должностного оклада);

– при стаже работы от 3 до 5 лет – 10% ставки заработной платы (должностного оклада);

– при стаже работы свыше 5 лет – 15% ставки заработной платы (должностного оклада).

В стаж непрерывной работы включается:

– время непрерывной работы в образовательных учреждениях;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при

неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы, в связи с направлением техникумом для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с техникумом.

Выплата назначается приказом директора на основании подтверждающих документов.

2.1.6. Премияльные выплаты.

2.1.6.1. Работники техникума могут премироваться следующими видами премиальных выплат:

1) **единовременная премия** в связи с особо значимыми событиями:

- при объявлении благодарности или награждении;
- при награждении государственными наградами;
- при награждении ведомственными наградами Министерства Просвещения Российской Федерации;
- при награждении наградами Ставропольского края;
- при награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- к юбилейным датам техникума (75, 80 лет и каждые последующие 5 лет).

2) **единовременная премия** в связи с особо значимыми мероприятиями:

- за качественное выполнение работ по итогам проведения и участия в мероприятии в целях усиления их материальной заинтересованности при выполнении поставленных перед ними задач;

- за высокое качество и полученный эффект от выполняемой работы при реализации различных направлений деятельности техникума;

- за участие и организацию социально-значимых, командообразующих мероприятий, проводимых в интересах трудового коллектива;

- за участие в срочном устранении аварийных ситуаций, мероприятий по охране труда и за другие виды дополнительной работы, не связанной с основной;

- за работу в больших объемах, выполненную в кратчайшие сроки, в различных направлениях деятельности техникума;

- за разработку новых учебных пособий, практикумов, лабораторных работ и других методических материалов;

- за выполнение внеплановых экспериментальных, инновационных работ и их внедрение, в том числе внедрение и реализацию проектов по развитию профессионального образования и иных проектов в области образования федерального и регионального уровня;
- за высокий уровень организации и проведения научно-практических конференций, семинаров, конкурсов и других образовательных, профориентационных и имиджевых мероприятий;
- за получение призовых мест на внешних конкурсах, соревнованиях, конференциях и других мероприятиях;
- за работу по проведению и участию в культурно-массовых мероприятиях, способствующих повышению творческого и духовного развития личности;
- за организацию и участие в работе по реализации платных образовательных услуг;
- за участие в подготовке и/или организация техникумом мероприятий федерального и регионального значения;
- по итогам проведения цикла мероприятий (приемная кампания, профориентационная работа, внедрение и реализация федеральных, региональных проектов, грантов, программ модернизации и развития техникума, участие в общероссийских и региональных конкурсах, организации курсов и мероприятий в рамках предоставления дополнительных образовательных услуг и т.п.)

3) премия по итогам работы за год. Устанавливается по результатам оценки итогов работы за календарный год с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности техникума, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом техникума. Для премирования работников техникума устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение важных для техникума результатов и показателей, в том числе высоких финансово-экономических; достижение сотрудниками итогов, повышающих рейтинг техникума, качество предоставляемых образовательных услуг; достижение педагогическими работниками или обучающимися техникума (под руководством педагогических работников) высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д., имеющих официальный статус;
- высокий уровень организации и проведения массовых имиджевых краевых и общетехникумовских мероприятий или активное участие сотрудников техникума в социально значимых проектах и мероприятиях, в том числе представление инновационного опыта на научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах, форумах, фестивалях и других мероприятиях;
- добросовестное, своевременное и качественное выполнение работы в рамках уставной деятельности техникума.

- высокое качество и полученный эффект от выполняемой работы при реализации различных направлений деятельности техникума (в том числе инициативное продвижение и реализация дополнительных образовательных услуг, кружковой работы; наставничество; профориентационная работа; организация студенческого самоуправления; сверхплановая методическая работа по разработке новых учебных пособий и других методических материалов; успешное внедрение и/или участие в инновационных образовательных проектах, программ модернизации);

- за активную работу по организации общетехникумовских, региональных праздничных мероприятий (для сотрудников и/или студентов), творческих конкурсов, экскурсий, посещение театров, концертов, выставок и других культурно-массовых мероприятий, проводимых в интересах трудового коллектива и техникума, способствующих повышению творческого и духовного развития личности; или инициативному участию в них.

2.1.6.2. Оценку эффективности работы работников техникума осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат с учетом представления руководителей структурных подразделений, заместителей директора в рамках техникума в целом, отдельных структурных подразделений и отдельных работников.

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебно-воспитательном, образовательном процессе, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления техникумом, обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в техникуме, пожарной безопасности, санитарным состоянием учреждения и других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности техникума;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки;

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в образовательный, учебно-воспитательный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание техникума, административное управление техникумом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности техникума.

2.1.6.3. Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах и максимальным размером не ограничены.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора техникума с учетом протокола решения комиссии по распределению стимулирующих выплат либо с учетом подтверждающих документов.

РАССМОТРЕНО

Протокол общего собрания
от 28 августа 2019 г. № 2

Приложение №7
К коллективному договору
ГБПОУ ССТ
на 2019 – 2022 годы

Форма расчетного листка ГБПОУ ССТ

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК		месяц	Подразделение				
ФИО		Должность					табельный №
месяц	Вид оплат	В/О	Дни	Часы	Начислено	Удержано	Справочно
	Оплата по окладу/ставке	1	0	0	0,0		0
	Комп.в.за руководство группой	64			0,0		0
	Комп.в.за заведование учебными кабинетами	201			0,0		0
	Комп.в.за руководство комиссией	202			0,0		0
	Стим.в.за качество выполняемых работ	17			0,0		0
	Стим.выпл.за наличие квалиф-ой категории	18			0,0		0
	Стим.в.за сложность и напряженность труда	25			0,0		0
	Стим.в.за стаж непрерывной работы в техникуме	74			0,0		0
	Коман-ые расходы,курсы,донорсие	506			0,0		0
	НДФЛ	5901				0,0	0
	Профсоюзные взносы	5980				0,0	0
	З/плата за 1-ую половину месяца СБеРБанк	6002				0,0	0
К выдаче		0,0			0,0	0,0	

**Оплата
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**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 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 образовательной организации;

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 при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой 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)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Заместитель директора	Заместитель директора по любому из направлений
Заведующий отделением	Заведующий отделением по любому из направлений (профилю, форме и т.п.)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Ставропольский строительный техникум»
(ГБПОУ ССТ)

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации


Н. Ю. Решетникова
«26» 2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ССТ


В.А. Семилетов
«26» 2019г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

г. Ставрополь

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Порядок приема работников.....	3
3. Гарантии при приеме на работу	6
4. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу.....	6
5. Прекращение трудового договора	8
6. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудоого договора.....	11
7. Режим рабочего времени.....	17
8. Установление учебной нагрузки преподавателей.....	21
9. Время отдыха.....	23
10. Поощрения за успехи в работе	26
11. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение	26
12. Заключительные положения	28

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский строительный техникум» (ГБПОУ ССТ) (далее Техникума) 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 - локальный нормативный акт, регламентирующий 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.

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;
- педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с техникумом;
- работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с техникумом;
- выборный орган первичной профсоюзной организации - профсоюзный комитет Техникума;
- работодатель - юридическое лицо (Техникум) в лице директора, вступившее в трудовые отношения с работником.

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

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Техникуме.

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

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

без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. 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).

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Техникума, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений - не более шести месяцев.

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования либо документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.10. В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

Согласно ч.2 ст.331 ТК РФ педагогические работники предъявляют справку об отсутствии судимости.

2.11. Лица, поступающие на работу в техникум, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.12. 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).

2.13. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

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

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

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

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

2.17. 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).

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

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

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

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

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и

требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке или иных равнозначных нормативных документах, 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).

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

3. ГАРАНТИИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ:

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

3.2. 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 федеральными законами.

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

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

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

3.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

4. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация Техникума (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в Техникуме (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.

4.3. 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).

4.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах Техникума оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

4.5. 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.

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

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

4.7. 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.

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

4.9. 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.

5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

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

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

5.3. 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).

5.4. 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.

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

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

5.6. 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.

5.7. 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).

5.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников техникума 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 Техникума;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;
- уменьшение учебной нагрузки по дисциплине ввиду изменения образовательных программ и т.п.

5.9. Ликвидация или реорганизация Техникума, 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.

5.10. 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).

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

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

5.12. 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.

5.13. 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).

5.14. 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.

5.15. 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.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. Работник имеет право (ст.21 ТК РФ):

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении Техникумом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- пользоваться другими правами в соответствии с уставом Техникума, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях техникума;
- экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;
- в случае неявки на работу по болезни, незамедлительно сообщать об этом своему непосредственному руководителю и в отдел кадров; преподавательскому составу сообщать в учебную часть и в отдел кадров. При выходе на работу после болезни в отдел кадров представляется листок нетрудоспособности установленного образца;
- выполнять другие обязанности, отнесенные уставом техникума, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

6.3. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации:

- на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;
- на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в техникуме;
- на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости,

устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

- на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;
- пользоваться другими правами в соответствии с уставом техникума, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

6.4. Обязанности и ответственность педагогических работников:

- вести на высоком профессиональном уровне учебную и методическую работу и обеспечивать выполнение учебных программ;
- вести учет успеваемости студентов организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
- вести внеклассную воспитательную работу согласно планам Техникума;
- на каждый семестр составлять календарно-тематический план, а также поурочные планы;
- систематически повышать свой профессиональный уровень и педагогическое мастерство;
- руководить кружками студентов по соответствующим предметам;
- соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
- участвовать в деятельности педагогического и иных советов Техникума, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
- выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- выполнять другие обязанности, отнесенные уставом Техникума, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

6.5. Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

- управлять Техникумом, принимать решения в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры через своих представителей и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной

ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

- реализовывать иные права, определенные уставом Техникума, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

6.6. Работодатель обязан:

- 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;

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором: не реже, чем каждые две недели, 7 и 22 числа текущего месяца, путем перечисления на расчетный счет в банке по письменному заявлению работника;

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

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

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

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

- 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;

- 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);

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников Техникума;
- создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- исполнять иные обязанности, определенные уставом техникума, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

6.7. Ответственность сторон трудового договора:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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:

- а) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- б) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

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

- 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 трехсотой 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.

- 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.

- 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.

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

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

6.8. Педагогическим работникам запрещается:

- индивидуальная трудовая деятельность в помещении Техникума вне учебного плана;

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, графики проведения других видов учебной деятельности, работы секций и кружков;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перемен между ними;

- удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для

выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;

- проведение нетрадиционных занятий и внеурочных мероприятий вне учебных корпусов и территории техникума без письменного разрешения работодателя.

6.9. Педагогическим и другим работникам Техникума в помещениях и на территории Техникума запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- появляться в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

7. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

7.1. В Техникуме устанавливается шестидневная рабочая неделя с 8-30 до 20-15 с одним выходным днем, в субботу с 8-30 до 14-00.

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

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

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

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) и Положением о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Техникума.

7.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые спаренные учебные занятия (далее - учебные занятия) продолжительностью 90 минут и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся и преподавателей. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий.

Режим работы Техникума, расписание занятий и звонков утверждается работодателем.

О начале и окончании каждого 45 минутного занятия преподаватели и студенты

извещаются звонком.

7.5. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не определено учебной нагрузкой и вытекает из их должностных обязанностей включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и внедрении инноваций (ст.47 ТК РФ);
- периодические кратковременные дежурства в Техникуме в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

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

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.

7.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых Техникум осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (преподаватели, воспитатели, другие педагогические работники) 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.

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

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

7.8. Режим работы руководителя Техникума, его заместителей, определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Техникума и устанавливается в следующем порядке: пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Начало работы в 8-30, окончание в 17-30, перерыв для приема пищи и отдыха с 12-30 до 13-30.

7.9. Режим работы заведующих структурными подразделениями Техникума, учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала устанавливается в следующем порядке: шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, с одним выходным днем - воскресенье. Начало работы в 8-30, окончание в 16-30, в субботу в 14-00, перерыв для приема пищи и отдыха с 12-30 до 13-30.

7.10. Режим работы административного персонала устанавливается в следующем порядке: пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Начало работы в 8-30, окончание в 17-00, перерыв для приема пищи и отдыха с 12-30 до 13-30.

7.11. При необходимости допускается изменение режима рабочего времени конкретных работников по соглашению сторон с указанием конкретного режима работы в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

7.13. 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 Техникума, занимающих следующие должности:

- ведущий бухгалтер;
- водитель автомобиля;
- главный бухгалтер;
- заведующий общежитием;
- инспектор по кадрам;

- комендант;
- специалист по кадрам;
- экономист.

7.14. 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.

7.15. 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).

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

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

7.17. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

7.18. В период проведения педагогическими работниками занятий не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами Техникума, 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.

При осуществлении в Техникуме функций по контролю образовательного процесса и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения директора Техникума или заместителя директора по учебно-методической работе;
- входить в аудиторию после начала занятия, за исключением директора Техникума, заместителя директора, заведующего отделением;

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

7.19. В учебных корпусах не допускается:

- громко разговаривать, шуметь в коридорах во время занятий;
- ходить в помещениях в верхней одежде и головных уборах.

7.20. Работники могут уйти с работы в рабочее время по делам службы, по болезни или по каким-либо другим уважительным причинам только с разрешения директора или его заместителей.

7.21. В учебных кабинетах, лабораториях, мастерских должны вывешиваться и соблюдаться инструкции по технике безопасности и охране труда.

7.22. Ключи от учебных кабинетов, лабораторий, мастерских хранятся у дежурного вахтера и выдаются согласно списку, утвержденному заместителем директора по административно-хозяйственной работе.

8. УСТАНОВЛЕНИЕ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

8.1. Учебная нагрузка преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение и распределение объема учебной нагрузки преподавателей производится один раз в год приказом работодателя «Об утверждении тарификационных списков».

8.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

8.3. 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.

8.4. Уменьшение учебной нагрузки преподавателей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

8.4. 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.

8.5. Без согласия преподавателей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия преподавателей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень

которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

8.6. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у преподавателей выпускных групп обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями предметов, междисциплинарных курсов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки преподавателей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания дисциплины в группах, определение объема учебной нагрузки таких преподавателей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

8.7. 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. 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 учебного году.

8.8. Распределение учебной нагрузки производится работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Техникума в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений заместителя директора по учебно-производственной работе и председателей цикловых комиссий.

8.9. Учебная нагрузка на определенный срок, в том числе 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.

8.10. Директор Техникума, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники Техникума помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях 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 Техникума и при условии, если преподаватели, для

которых Техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

9. ВРЕМЯ ОТДЫХА

9.1. 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.

9.2. 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 Техникума обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для других работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12-30 до 13-00.

9.3. 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 профсоюзного комитета Техникума, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

9.4. 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.

9.5. 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).

9.6. Работникам Техникума предоставляются:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней для административно-хозяйственного и учебно-

вспомогательного персонала;

- ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 календарных дней для лиц, имеющих инвалидность;
- ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней для педагогических работников;
- ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней для руководящего состава, в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные коллективным договором;
- отпуска без сохранения заработной платы.

9.7. Педагогическим работникам Техникума отпуск предоставляется по окончании учебного года, как правило, с 1 июля.

Педагогические работники Техникума 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 приказом Министерства Образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

9.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым директором Техникума 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.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.16. 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.

10. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

10.1. Работодатель применяет к работникам Техникума, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

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

10.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники

могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

11. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЕ

11.1. 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.

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

- a) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- b) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):
- c) 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);
- d) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории техникума или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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;
- h) 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);

- i) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 4.1 ст. 81 ТК РФ);
- j) принятия необоснованного решения директором техникума, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу техникума (п.9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- k) однократного грубого нарушения директором техникума, его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- l) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Техникума (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

11.4. 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.

11.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Техникума норм профессионального поведения или устава Техникума может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев необходимости защиты интересов обучающихся (пункт 3 ст. 48 закона «Об образовании в Российской Федерации»).

11.6. 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 профсоюзного комитета Техникума.

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.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник

отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.8. 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 профсоюзного комитета Техникума.

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

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Текст Правил вывешивается в Техникуме на видном месте.

12.2. Изменения и дополнения в Правила вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

12.3. С вновь принятыми Правилами, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

12.4. Правила вступают в силу с момента подписания и действуют до принятия новых Правил.

РАССМОТРЕНО

Протокол заседания
Совета техникума
от 28 августа 2019 г. №

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Ставропольский строительный техникум»
(ГБПОУ ССТ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации



Н.Ю. Решетникова
« 26 » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ ССТ



В.А. Семилетов
« 26 » _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

г. Ставрополь

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам ГБПОУ ССТ длительного отпуска сроком до одного года.

1.2. Нормативной основой для Положения являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Ставропольского края от 30 июля 2013г. №72-кз «Об образовании»;
- Постановление правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Приказ Министерства Образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;
- Положение о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. N 466;
- Устав техникума;
- Коллективный договор техникума.

2. Условия предоставления длительного отпуска

2.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2.2. Должности педагогических работников, имеющих право на длительный отпуск:

- Воспитатель
- Мастер производственного обучения
- Методист
- Музыкальный руководитель
- Педагог дополнительного образования
- Педагог-организатор
- Преподаватель
- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
- Руководитель физического воспитания
- Социальный педагог
- Старший методист

2.3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или

на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2.4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

2.4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2.4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

2.4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3. Порядок предоставления длительного отпуска

3.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом по техникуму.

3.2. Длительный отпуск может предоставляться в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности техникума, присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и быть продолжительностью до одного года.

3.3. Длительный отпуск может использоваться полностью или разделяться на части.

3.4. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности на основании листка нетрудоспособности, либо переносится по согласованию с работодателем на другой срок. Отпуск не продляется и не переносится в случае ухода за заболевшим членом семьи.

3.5. Длительный отпуск педагогическому работнику предоставляется без сохранения заработной платы, но включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

3.6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

3.7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

3.8. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года вступает в силу с даты подписания и действует до принятия нового положения.

РАССМОТРЕНО

Протокол заседания

Совета техникума

от « ____ » августа 2019г. № ____

ВЕРНО
ПРОНУМЕРОВАНО, ПРОШИТО, СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ 10/010 000000
м.м.м.м.



Директор _____ В.А. Семилетов