



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАПОУ Башкирский колледж архитектуры, строительства и
коммунального хозяйства
на 2020-2023 годы

Прошел уведомительную регистрацию

Утвержден на общем собрании работников
«31» 08 2020 года

Представитель работодателя:



Представитель работников:



город Уфа

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАПОУ Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства Республики Башкортостан.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Республиканским соглашением между Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020 – 2023 годы (далее Республиканское соглашение), Отраслевым тарифным соглашением между Республиканской организацией Башкортостана профсоюза строителей России, работодателями организаций строительного комплекса, проектно – изыскательских организаций и научно – исследовательских институтов, Государственным комитетом Республики Башкортостан по строительству и архитектуре на 2020 – 2023 годы (далее – ОТС, отраслевое соглашение)
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения (ст.40 ТК РФ), в лице их представителя - первичной о профсоюзной организации (далее - профком);
 - работодатель в лице его представителя – директора ГАПОУ Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения в соответствии с п.1 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 30 ТК РФ в установленном законом порядке.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых

на себя обязательств.

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- положение о материальном и моральном стимулировании труда работников;
- другие локальные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, других локальных актов.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом колледжа. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также республиканским, отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его подпись с Уставом

образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. В трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании не более 3 месяцев (ст. 70 ТК РФ) с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии медицинским заключением, разрешающим работу исключительно временного характера (ст. 59 ТК РФ).

2.4. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 720 часов в год за ставку заработной платы с верхним пределом в зависимости от занимаемой должности 1440 часов в учебном году.

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

согласия работника.

Учебная нагрузка на новый год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

а) по письменному согласию работника:

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

б) по инициативе работодателя в случае:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Работодатель имеет право досрочно отменить поручение о выполнении дополнительной работы, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.11. По инициативе работодателя, изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.).

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

О введении новых форм условий труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

- 3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.
- 3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.
- 3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях в трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и РБ "Об образовании", Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в аттестационную комиссию колледжа представителей профсоюзного комитета.

3.5. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. При приеме на работу до подписания трудового договора знакомить работника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись. Оформляет приказ о приеме на работу и знакомит работника под роспись в течение трех дней с момента оформления приказа. Один экземпляр трудового договора передает работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.7. Осуществляет подготовку колледжа к новому учебному году.

3.8. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.9. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.10. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

3.11. Организует работу преподавателей в каникулярное время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки.

3.12. Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий, согласовывает его с профкомом. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух занятий в день.

3.13. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для приема пищи от 30 минут до 60 минут.

3.14. Предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то

работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.15. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

3.16. Предоставляет вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечения 6 месяцев с момента приема на работу в объемах, предусмотренных ТК РФ, по желанию работников.

3.17. Не реже одного раза в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

3.18. По получению письменного предложения от работников (представительного органа работников) о создании комиссии по трудовым спорам в десятидневный срок направляет в комиссию своих представителей. Осуществляет организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам.

3.19. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации. Информируют застрахованных лиц, работающих в колледже, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.20. Выделяет средства на содержание социальной сферы.

3.21. Учитывает мнение профсоюзного органа при обсуждении и принятии решения по изменению штатов работников колледжа.

3.22. Стороны согласились с тем, что профком:

3.22.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения работника, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.22.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.22.3. Участвует в работе комиссии по приему колледжа к новому учебному году.

3.22.4. Участвует в работе аттестационной комиссии колледжа.

3.22.5. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

3.23. По письменному заявлению освобождает от работы работников предпенсионного возраста, а также работников, являющихся получателями пенсии по старости, включая досрочные пенсии за работу во вредных условиях, или пенсии за выслугу лет на два рабочих дня, даты которых согласованы с работодателем, один раз в год с сохранением за ними места

работы) должности и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.1.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников.

4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет при наличии финансирования.

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по производственной необходимости учреждения.

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

4.2.6. В порядке исключения на основании ходатайства Совета колледжа и профсоюзного комитета, разрешать досрочную аттестацию преподавателям (имеющим первую и высшую категорию), приглашенным в колледж по инициативе администрации и проработавшим в колледже менее года в занимаемой должности преподавателя.

4.2.7. При проведении аттестации педагогических и руководящих

работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4.2.8. Обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. Работодатель обязуется:

5.1. в случаях, предусмотренных ТК РФ случаях, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

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

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

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

5.2. Представлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ.

5.3. Производить увольнение работников - членов профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязательностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункты 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ) с согласия профкома.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста, которым до наступления права на

получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет;

- преподаватели, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- преподаватели, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- беременные женщины, женщины с детьми до трех лет.

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

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности работников или штата.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, и другими локальными нормативными актами (расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком) утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюзного комитета и условиями трудового договора.

Рабочее время, состоящее из нормируемой части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами с обязательным учетом норм Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

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

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для руководящих работников, учебно-вспомогательного и иного персонала учреждения - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 92, 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или гибкий график работы.

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

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором для сверхурочной работы.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам по основаниям, указанным в ст. 99 ТК РФ, только с их письменного согласия, а в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ с учетом мнения (или по согласования) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к

сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Гарантии, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (*ст.259 ТК РФ*).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*ст.99 ТК РФ*).

6.3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (*ст.60 ТК РФ*).

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (*ст.60.1 ТК РФ*).

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ или, иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 18 часов в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда не более 300 часов в год не требует заключения трудового договора и не считается совместительством.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (*ст.ст. 60.2., 151 ТК РФ*).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон

обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (*ст. 60.2 ТК РФ*).

6.4. Общим выходным днем является воскресенье.

Преподавателям, по согласованию сторон, может предусматриваться один свободный рабочий день в неделю для методической работы.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) директора и с учетом мнения (или по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (*ст. 113 ТК РФ*).

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (*ст. 153 ТК РФ*).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (*ст. 113 ТК РФ*).

В каникулярное время учебно-вспомогательный и иной персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ для подготовки к учебному году, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

6.5. Право на оплачиваемые из собственных средств организации дополнительные выходные дни помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляется отдельным категориям Работников:

- донорам - 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

Право на оплачиваемые из средств Фонда социального страхования Российской Федерации дополнительные выходные дни помимо случаев,

предусмотренных законодательством, предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

6.6. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников;

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам продолжительностью не менее 30 минут.

Педагогическим работникам перерыв для отдыха и питания предоставляется в течение перерыва между занятиями.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст.258 ТК РФ).

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст.113 ТК РФ).

6.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (ст. ст.115, 334 ТК РФ).

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- а) со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;

- б) со свадьбой детей - 2 календарных дня;
- в) смертью родственников (детей, родителей, супруга, супруги) - 3 календарных дня;
- г) переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- д) проводы сына на службу в армию - 2 календарных дня;
- е) сопровождение ребенка в 1 класс – 1 календарный день.

6.9. Срок использования Работниками дополнительных оплачиваемых отпуском, дополнительных дней отдыха (отгулов) - 1 год со дня возникновения права на них.

6.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (*ст. 123 ТК РФ*).

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

-женщины, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя;

- 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.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенку-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное время.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 ТК РФ*).

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (*ст. 125 ТК РФ*), а также отзыв работника из отпуска в период использования им оставшихся от ежегодного оплачиваемого отпуска 14 дней подряд.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у

работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (авансом), устанавливается продолжительностью, определённой для этой должности, и оплачивается в полном размере.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесён на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника, последний имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

6.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.13. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы: (ст. 128 ТК РФ).

а) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, — до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе законодательства Российской Федерации, Республики Башкортостан с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части.

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по Положению оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 число каждого месяца.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 года №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования РБ».

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

7.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок

заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

7.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

7.10. Заработка плата работников, занятых на работах с вредными и неблагоприятными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

7.11. Оплата труда работников в ночное время (22-00 – 6-00) производится в повышенном размере, но не ниже 50 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

7.13. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца. С письменного согласия работника оплата может производится за фактическую нагрузку.

7.14. Работодатель обязуется:

7.14.1. Ежемесячно выдавать работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате, а также о сумме перечисленных в пенсионный фонд России страховых взносах на обязательное пенсионное страхование. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.14.2. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.14.3. При нарушении 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 о невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.14.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Представляет с разрешения Министерства образования РБ в исключительных случаях возможность временного проживания работников колледжа в студенческих общежитиях с заключением договора о взаимной ответственности. По согласованию с профкомом разрешает временное проживание работников и служащих, других организаций, с заключением двухсторонних договоров на основании ходатайств, на взаимовыгодных условиях.

8.2. Организует в учреждении места для организации общественного питания (столовая, комната) место для приема пищи.

8.3. Может оказывать из средств экономии фонда оплаты труда:

- Материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному, по согласованию с профкомом, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.
- Выделяет денежное вознаграждение к юбилейной дате работников (женщин – 50 лет и далее через каждые 5 лет, мужчин – 55 лет и далее через каждые 5 лет).
- Обеспечивает детей (до 14 лет включительно) работников БАСК подарками к Новому году.
- Оказывает материальную помощь преподавателям и сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 14-ти лет на полное возмещение на санаторно-курортное лечение детей в СОЛ и ДОЛ, одним воспитывающих детей и проработавшим более 6 лет, в случае наличия денежных средств
- Оказывает материальную помощь работникам, которые нуждаются в дорогостоящем оперативном лечении сами или их близкие и члены семьи по ходатайству Совета колледжа и согласованию с профкомом в соответствии с положением о материальном и моральном стимулировании труда работников ГАПОУ БАСК.
- Оказывает материальную помощь работникам в случае смерти прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети), а также в случае гибели работника или получения работникомувечья при несчастном случае во время работы, тяжелого заболевания, потери имущества в следствии пожара.
- Оказывает материальную помощь не работающим пенсионерам, ушедшим из колледжа на пенсию ко Дню пожилого человека в размере до пятисот рублей.

8.4. Обеспечивает молодому специалисту возможность отказаться в первый год работы от классного руководства.

8.5. Обеспечивает работнику возможность бесплатного пользования библиотечным фондом колледжа.

8.6. Проводить профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

8.7. Дополнительные гарантии молодежи:

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другое образовательное учреждение республики;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.8. В период аттестации освобождаются от оценки уровня профессиональной компетентности по совокупности педагогических достижений педагогические работники:

1) Награжденные:

- государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность или за деятельность, совпадающую с профилем работы (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями со значением «Народный», «Заслуженный»;

- ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», «Отличник образования РБ», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», почетным званием «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;

- грамотой Президента РБ.

2) Победитель и лауреаты республиканского и всероссийского конкурсов.

8.9. В период аттестации при оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника.

8.10. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, учитываются в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждений, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист,	Аналогичная должность без названия «старший»

инструктор-методист, тренер-преподаватель)	
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер- преподаватель, тренер- преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

8.11. В период аттестации освобождаются от экспертной оценки продуктивности (результативности) профессиональной деятельности (открытые

уроки, занятия, мероприятия) педагогические работники, аттестуемые во время нахождения в декретных отпусках, отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация этих работников осуществляется с учетом результатов их деятельности, полученных до ухода в указанные отпуска.

8.12. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом сохранения результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с п. 5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании», п. 5 ст. 56 Закона РБ «Об образовании»,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста;
- за год до окончания трудовой деятельности работающих пенсионеров.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется Положением об оплате труда учреждения в пределах средств учреждения, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определенный коллективным договором.

8.13. Письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;

8.14. Осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

8.15. Направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.16. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.17. Не препятствуют увеличению сроков аттестации по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам на период его отсутствия по уважительной причине.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда денежные средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

9.3. Проводить в колледже специальную оценку условий труда работников в порядке и сроки, установленные Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. № 426-ФЗ.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать председателя (представителя) Профкома.

Обеспечивать ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под распись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, находящегося в отпуске или командировке, периоды между вахтового отдыха.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать в начале учебного года проверку знаний работников колледжа по охране труда.

9.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа.

9.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей.

9.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на

производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ, которые выполняются в колледже (ст. 212 ТК РФ).

9.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

9.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

9.14. За счет средств работодателя прохождения работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

9.15. Работодатель организует и обеспечивает хранение необходимой документации и следит за ее правильным оформлением.

9.16. Обеспечить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие льготы и преимущества:

- ежемесячное оформление документов, необходимых для назначения пенсии на льготных условиях работникам профессий и должностей, включенных в Списки № 1 и № 2 утвержденные Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.10.1991 года № 10;

- составление соответствующего списка (перечня) работников организаций, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение, с ежегодным документальным подтверждением их занятости на работах с вредными, тяжелыми работами не менее 80% рабочего времени в органе Министерства труда, занятости и социальной защиты населения РБ;

- ежегодное ознакомление работников с указанным списком (перечнем);

- предоставление мастеру производственного обучения (сварка) с вредными условиями труда ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней;

- выдавать мастеру производственного обучения (сварка) бесплатно по установленным нормам молоко или с согласия работника другие равноценные пищевые продукты. Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в размере, эквивалентном стоимости молока не менее 2,5% жирности или других равноценных продуктов, которая индексируется пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле в г. Уфа. Указанная денежная компенсация выдается работникам 1 раз в месяц одновременно с выплатой расчета по заработной плате за соответствующий период.

9.17. Профком обязуется:

9.17. 1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

9.17.2. Проводить работу по организации оздоровления детей

работников;

9.17.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства по охране труда.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решение по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Предоставляют первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, предоставляемого профкуму для осуществления своей уставной деятельности, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги (ст. 377 ТК РФ).

10.5. В соответствии с ч.5 ст. 377 Трудового кодекса РФ, подпунктом 1 п.1 ст. 98 Устава профсоюза строителей России, п. 10.8 ОТС, Работодатель ежемесячно и бесплатно, одновременно с выплатой заработной платы работникам, перечисляет 65% общей суммы членных профсоюзных взносов, удержанных согласно письменным заявлениям из заработной платы, работников-членов профсоюза в размере 1% заработка, на расчетный счет первичной профсоюзной организации ГАПОУ Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства, и 35% - на расчетный счет рескома профсоюза № 40703810506000000836 ИНН 0275005490 в отделении № 8598 Сбербанка России г. Уфа.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации и рескома профсоюза денежные средства (солидарные взносы), удержанные согласно письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза из их заработной платы, на которых распространяется коллективный договор.

10.6. Работодатель освобождает председателя и членов профкома от работы с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах,

совещаниях и других мероприятий.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом (б) пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия рескома профсоюза (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда работников и социально-экономического развития учреждения.

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение работника к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени работника на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТКРФ);

- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);

Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и неблагоприятные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.11. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении

работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических и руководящих должностей.

10.12. Работодатель за счет средств учреждения может производить оплату труда Председателю ППО. (ст. 377 ТК РФ).

10.13. Стороны ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным и республиканским законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в размере 1%.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов колледжа.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по организации летнего оздоровления детей работников колледжа.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и

полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.11. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты

11.12. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.13. Осуществлять контроль соблюдения порядка и правил проведения аттестации педагогических работников в колледже.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза (за счет средств профбюджета).

11.16. Осуществлять контроль правильности и своевременности установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

XII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

12.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профком обязуется разъяснить

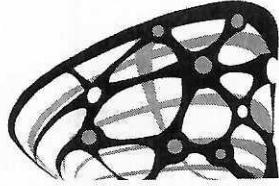
работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

12.9. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.

12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора (не позднее 1 августа 2023 года).

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАНЫ
МЭГАРИФ МИНИСТРЛЫГЫ
Дәүләт автоном профессиональ
мәгариф учреждениены
БАШКОРТ
АРХИТЕКТУРА, ТӘЗӘЛӘШ
һәм КОММУНАЛЬ ХУЖАЛЫҚ КОЛЛЕДЖЫ



Директор ГАПОУ БАСК
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
БАШКИРСКИЙ КОЛЛЕДЖ
АРХИТЕКТУРЫ, СТРОИТЕЛЬСТВА
и коммунального хозяйства

450055, город Уфа, проспект Октября, 174, телефон/факс: (347) 284-56-22



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ БАСК
Б.В. Биктимиров
2020 года

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
БАШКИРСКИЙ КОЛЛЕДЖ АРХИТЕКТУРЫ, СТРОИТЕЛЬСТВА И
КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА**

Приложение №1
к коллективному договору
на 2020 – 2023 годы

Рассмотрено и принято
на заседании Совета колледжа,
протокол от «14» 09 2020 года
№ 16

Учтено мнение профкома первичной
профсоюзной организации,
протокол № от «14» 09 2020 года

Уфа-2020 г.

I. Общие положения

1. Трудовой распорядок в колледже определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ БАСК (далее – «Правила»).

2. Правила - локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – «ТК РФ»), иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников колледжа, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам колледжа меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в колледже.

3. Правила являются приложением №1 к коллективному договору на 2020-2023 года.

4. Правила являются обязательными для исполнения всеми сторонами коллективного договора.

Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей), а равно для уполномоченных представителей работодателя, если иное не вытекает из законов и других нормативных правовых актов, устава колледжа, коллективного договора или настоящих Правил.

Работодатель – колледж, то есть образовательная организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляют директор колледжа, далее под работодателем понимается директор колледжа или лицо, временно его замещающее на основании приказа Министерства образования Республики Башкортостан.

5. Принятие, согласование и утверждение настоящих Правил, внесение в них изменений и/или дополнений могут осуществляться вне зависимости (отдельно) от принятия, согласования и утверждения коллективного договора, без внесения и/или изменения в него.

6. Правила разработаны и приняты работодателем на основании предоставленных ему полномочий, предусмотренных статьями 8, 12-13, 22 ТК РФ, статьёй 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», уставом ГАПОУ БАСК.

Правила утверждаются директором колледжа в порядке, установленном ч.1 ст.190 и ст.372 ТК РФ, с учётом письменного мотивированного мнения представительного органа работников.

7. Представительным органом работников колледжа признаётся единственная действующая в колледже первичная профсоюзная организация в лице её общего собрания или профкома.

Работодатель и профком признают, что первичная профсоюзная организация представляет интересы большинства работников колледжа.

До утверждения правил учтено мнение профсоюзной организации, протокол собрания от « ____ » _____ 2020 года № _____.

8. Правила вступают в силу со дня их принятия работодателем в порядке, предусмотренном ТК РФ, и ввода в действие приказом директора колледжа.

9. Настоящие Правила действуют до принятия, согласования и ввода в действие новых Правил внутреннего трудового распорядка ГАПОУ БАСК.

10. Правила действуют в отношении работников колледжа независимо от места выполнения ими работы, в том числе для работников филиалов и при работе в филиалах.

11. В случае, если нормы настоящих Правил, равно как и нормы коллективного договора, противоречат нормам трудового договора с работником,

приоритет в юридической силе и при их применении имеет трудовой договор с работником.

Индивидуальные планы или графики работы, подписанные (утверждённые) директором, являются неотъемлемой составной частью трудового договора с работником, если индивидуальный план или график представлен работником под роспись должностному лицу кадрового органа колледжа для оформления с ним дополнительного соглашения к трудовому договору.

12. В случаях, когда данные Правила улучшают правовое положение работника по сравнению с другими актами законодательства, содержащими нормы трудового права, то в отношении работников колледжа продолжают действовать нормы настоящих Правил.

13. Правила подлежат размещению на официальном сайте колледжа.

В часы своей работы отдел кадров обеспечивает всем работникам колледжа и лицам, пожелавшим заключить трудовой договор с колледжем (работодателем), свободный доступ к ознакомлению с Правилами (на бумажном носителе).

II. Порядок приёма и увольнения работников

14. В соответствии с ч.1 ст.65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (работникам кадровой службы колледжа):

*паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, выданный уполномоченным государственным органом;

*трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, если работник поступает на работу впервые.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем, за исключением случаев, если в соответствии с иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку, за исключением случаев, если в соответствии с иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

Уполномоченное лицо организации ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего на основании трудового договора в организации свыше пяти дней, если работа в организации является для работника основной, за исключением случаев, если в соответствии с иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

Порядок заполнения трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности регламентируется нормативно-правовыми актами РФ.

Работнику, подавшему письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работников такого заявления.

*документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

*документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих

призыву на военную службу; такими документами согласно ст.10 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» являются военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета), а также удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу;

***документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний** - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Согласно ст.331 ТК РФ, другим нормативно-правовым актам, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих данное требование касается лиц, поступающих на должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений, специалиста по кадрам, специалиста по охране труда, работников бухгалтерии, библиотеки, инженерно-технических работников, а также на работу водителями, поварами, электромонтёрами, плотниками, слесарями-сантехниками;

***справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, установленной МВД Российской Федерации.** Это требование относится ко всем без исключения работникам колледжа, исходя из требований абзаца 7 ч.1 ст.65, ст.331, ст.351.1 ТК РФ. К работе в детских образовательных организациях, к которым относится колледж, начиная с 07 января 2011 года, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

15. Согласно нормам ст.69, частей 1 и 2 ст.213 ТК РФ **обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора** подлежат все лица, поступающие на работу в детское образовательное учреждение (колледж).

В соответствии с ч.6 ст.213 предусмотренные данным пунктом Правил медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счёт средств работодателя.

Согласно п.12 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждёнными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011г. №302н, по окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляется **заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра** по установленной форме. Такое заключение, наряду с другими документами, указанными в п.14 Правил, и является основанием для приёма на работу.

16. **Запрещается** требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящими Правилами.

17. Согласно ч.1 ст.16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на **основании трудового договора**, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Кроме того, в соответствии с ч.3 ст.16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Согласно ч.2 ст.67 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.

18. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

19. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель согласно ч.5 ст.64 ТК РФ обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

20. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (в личном деле работника). Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

21. Граждане, замещавшие (до поступления на работу в колледж) должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в колледже, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, **только с согласия соответствующей комиссии** по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, котороедается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, **в течение двух лет после увольнения** с государственной или муниципальной службы **обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.**

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы **обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора** представителю нанимателя (работодателю) государственного или

законами, коллективным договором.

26. В соответствии с ч.5 ст.70 ТК РФ **срок испытания не может превышать трех месяцев**, а для заместителей директора колледжа, заведующих филиалами - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

27. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право **до истечения срока испытания** расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в **письменной форме не позднее, чем за три дня** с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится **без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия**.

28. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в **письменной форме** за три дня.

29. Работники принимаются на должности, наименование которых должно соответствовать действующему штатному расписанию. Штатное расписание колледжа должно содержать только должности, соответствующие действующему Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, а также Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

30. Обязательными для включения в трудовой договор, то есть существенными условиями его являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, расположенному в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в колледже);

компенсации за работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (разъездной, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

22. В соответствии со ст.67 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) 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 (распоряжения).

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

23. **Трудовой договор вступает в силу** со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с предыдущими двумя абзацами настоящего пункта, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

24. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст.67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

25. 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, 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

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо условия из числа перечисленных в настоящем пункте, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями. При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

Срочный трудовой договор на определённый срок может заключаться в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

32. Согласно ст.72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

33. В соответствии со ст.74 ТК РФ 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.

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, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При этом работодатель не обязан предлагать вакансии в других местностях.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, то есть в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ).

34. Согласно ч.2 ст.72² ТК РФ работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до 1 (одного) месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части или устраниния последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения указанных случаев;

- для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения временно отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

35. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным статьями 77-84 ТК РФ.

36. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (перевод).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию, состояние здоровья и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

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

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

38. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

39. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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).

40. В день прекращения трудового договора (увольнения работника) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) **сведения о трудовой деятельности** и произвести с ним расчет, то есть выплатить все суммы, причитающиеся работнику от работодателя

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в предыдущем абзаце настоящего пункта срок выплатить не оспариваемую им сумму.

41. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В частности, **колледж как страхователь обязан:**

- согласно Федеральному закону от 29 декабря 2006г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» выдавать застрахованному лицу в день прекращения работы **справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы;**

- согласно Федеральному закону от 01.04.1996г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования» передавать в день увольнения **сведения по начисленным и уплаченным страховыми взносам обязательного пенсионного страхования.**

42. Запись в трудовую книжку и (или) **сведения о трудовой деятельности** об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться 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.

43. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумажном носителе, работодатель обязан в день увольнения предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

44. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

45. Работник обязан:

- добропорядочно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину; под трудовой дисциплиной согласно ч.1 ст.189 ТК РФ понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором с работником;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

46. Кроме того, в сфере охраны труда работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

47. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

48. Работодатель обязан:

- 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 в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в

порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления профкома, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профкому и указанным представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

49. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудуустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом «О персональных данных», иными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

50. При передаче персональных данных работника **работодатель должен соблюдать следующие требования:**

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах колледжа в соответствии с Положением о защите персональных данных работников ГАПОУ БАСК;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

51. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, **работники имеют право на:**

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные

работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

52. По письменному заявлению работника **работодатель обязан** не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

53. Работодатель, кроме того, обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по оказанию пострадавшим первой помощи, доставке работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

IV. Режим работы, время отдыха

54. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ч.1 ст.91 ТК РФ).

55. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» **продолжительность рабочего педагогических работников времени включает** а) учебную, б) воспитательную, а также в) другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями.

В соответствии с разделом II Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных

учреждений, утверждённого приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536, рабочее время преподавателей, мастеров производственного обучения, прочих работников, ведущих преподавательскую работу, состоит из 2-х частей:

1) нормируемой части рабочего времени, которая определяется в астрономических часах и включает:

- а) учебные занятия (уроки) согласно расписанию;
- б) короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием (уроком), установленные для обучающихся;

2) другой (ненормируемой) части рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, но непосредственно относится к педагогической деятельности, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, утверждённым директором или уполномоченным им должностным лицом индивидуальным планом (графиком) работника, разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010г. №761н.

56. Другая (ненормируемая) часть педагогической работы (рабочего времени педагогического работника) 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;
- 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;
- периодические кратковременные дежурства в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях 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;
- 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.).

57. Определение режима рабочего времени является обязанностью работодателя. Эта обязанность включает:

- 1) установление продолжительности рабочей недели;
- 2) определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- 3) установление продолжительности ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены); время начала и окончания работы; время перерывов в работе.

58. В колледже устанавливается разная продолжительность рабочей недели в зависимости от категорий работников и видов их производственной (служебной) деятельности, а также с учётом служебной необходимости:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

- неполная рабочая неделя;

- режим гибкого рабочего времени.

59. **Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями** устанавливается для заместителя директора по административно-хозяйственной части; работников, занимающих должности, учебно-вспомогательного персонала; специалистов (кроме преподавателей и мастеров производственного обучения), в том числе для методистов, педагога-психолога, социального педагога; служащих (кроме дежурных по общежитию), а также для водителей, плотников, слесарей-сантехников, электромонтёров, поваров, других рабочих (кроме уборщиков служебных помещений, дворников, сторожей, вахтёров).

60. **Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем** устанавливается для заместителей директора колледжа (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части), заведующих филиалами, заведующих отделениями, руководителя УКЦ, преподавателей и мастеров производственного обучения, уборщиков служебных помещений, дворников.

61. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику устанавливается:

- с чередованием рабочих и нерабочих дней – сутки через трое - для вахтёров учебных корпусов и общежитий;

- с чередованием рабочих и нерабочих дней – сутки через двое - для сторожей (вахтёров) филиалов;

- с чередованием рабочих и нерабочих дней – через ночь – для дежурных по общежитию;

- с чередованием рабочих и нерабочих дней, за исключением выходных и праздничных дней, – через день – для гардеробщиков.

62. Если при выполнении отдельных видов работ (вахтёры, сторожа, дежурные по общежитию) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Суммированный учёт рабочего времени вводится приказом директора и доводится до работников, которых он касается под личную роспись.

63. Для различных категорий работников колледжа установлены следующие виды продолжительности рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;

- сокращённая продолжительность рабочего времени;

- неполное рабочее время.

64. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч.2 ст.91 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для заместителей директора колледжа, руководителей структурных подразделений, всех категорий специалистов, служащих, рабочих (кроме должностей, профессий, чьё рабочее место по результатам СОУТ признано вредным).

65. Для педагогических работников колледжа – преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей, социальных педагогов, педагога-психолога, методистов, педагогов дополнительного образования - устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - **не более 36 часов в неделю** (ч.3 ст.91, ч.1 ст.333 ТК РФ).

Кроме того, сокращённая продолжительность рабочего времени – **не более 36 часов в неделю** устанавливается для поваров столовой для обучающихся в отделении подготовки квалифицированных рабочих (абз.5 ч.1 ст.92 ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, **максимально допустимая продолжительность** ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов (ст.94 ТК РФ).

66. Полный рабочий день при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями и с нормальной продолжительностью рабочего времени составляет **8 (восемь) часов** (кроме предпраздничных дней).

Время начала и окончания работы при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается: начало – 8³⁰; окончание – 17³⁰.

67. Полный рабочий день при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями и с сокращённой (не более 36 часов в неделю) продолжительностью рабочего времени составляет **7,2 часа, то есть 7 (семь) часов и 12 минут** (кроме предпраздничных дней).

Время начала и окончания работы при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными с сокращённой (не более 36 часов в неделю) продолжительностью рабочего времени устанавливается: начало – 8³⁰; окончание – 15⁴².

68. Полный рабочий день при шестидневной рабочей неделе с двумя выходными днями и с нормальной продолжительностью рабочего времени составляет **7 (семь) часов** (кроме предпраздничных дней) в будние дни (кроме субботы) и **5 (пять) часов в субботу**.

Время начала и окончания работы при шестидневной рабочей неделе с двумя выходными и с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается: начало – 8³⁰; окончание – 15⁴².

69. Полный рабочий день при шестидневной рабочей неделе с двумя выходными днями и с сокращённой (не более 36 часов в неделю) продолжительностью рабочего времени составляет **6 (шесть) часов** (кроме предпраздничных дней).

Время начала и окончания работы при шестидневной рабочей неделе с двумя выходными и с сокращённой (не более 36 часов в неделю) продолжительностью рабочего времени устанавливается: начало – 8³⁰; окончание – 14³⁰.

70. Время начала и окончания работы могут изменяться для преподавателей и мастеров производственного обучения - применительно к расписаниям занятий или учебно-производственной практики; а для других категорий работников – исходя из служебной (производственной) необходимости, то есть применяться **режим гибкого рабочего времени**.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется **по соглашению сторон** (ч.1 ст.102 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

71. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных работодателем, он определяется трудовым договором или индивидуальным планом (графиком) работы, который на срок, определённый планом (графиком), является неотъемлемой составной частью трудового договора (ч.1 ст.100 ТК РФ).

Индивидуальный план (график) работы должен быть подписан директором колледжа или по его поручению одним из его заместителей.

Во всяком случае, при работе по индивидуальному плану (графику) продолжительность рабочего времени в неделю не может превышать продолжительности, установленной для соответствующей категории работников.

72. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии **неполное рабочее время - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя**.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени **оплата труда** работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч.2 ст.93 ТК РФ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ч.3 ст.93 ТК РФ).

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

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ч.2 ст.95 ТК РФ).

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ч.3 ст.95 ТК РФ).

74. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время, это правило относится к вахтёрам, сторожам, дежурным по общежитиям (ч.3 ст.96 ТК РФ).

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (ч.1 ст.96 ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста **могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия** и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от

работы в ночное время.

75. **Объем учебной нагрузки (педагогической работы)** педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов, предусмотренных учебным планом, программами, и обеспеченности кадрами, а также других конкретных условий в колледже по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа. Верхний предел учебной нагрузки – 1440 часов в учебный год.

76. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель колледжа обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

77. При установлении преподавателям, для которых колледж 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 работодателя или уполномоченных им должностных лиц в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

78. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

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

80. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

81. Учебная нагрузка преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

83. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе директора колледжа, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя, если уменьшается количество часов по учебным планам и программам и если сокращается количество групп.

В указанных в подпункте «б» настоящего пункта случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

84. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

85. Составление расписания занятий осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени преподавателя.

86. В соответствии с п.2.4 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённого приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536, дни недели (периоды времени, в течение которых колледж осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

87. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

88. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

89. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе за плату допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

90. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе за плату без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устраниению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

91. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

92. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

93. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

94. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

95. **Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

К должностям работников с ненормированным рабочим днем отнесены директор, главный бухгалтер, начальник отдела кадров колледжа.

96. **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

97. **Видами времени отдыха являются:**

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

98. В течение рабочего дня (смены) работникам колледжа, кроме преподавателей и мастеров производственного обучения, устанавливается **перерыв для отдыха и питания** продолжительностью 1 (один) час, который в рабочее время не включается.

Начало перерыва – 12³⁰; окончание перерыва – 13³⁰.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность могут для отдельных работников устанавливаться по соглашению между работником и работодателем (ч.2 ст.108 ТК РФ).

Перерывы для отдыха и питания преподавателей и мастеров производственного обучения, других работников, осуществляющих преподавательскую работу, устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (во время перемен).

99. Поскольку по условиям работы гардеробщиков, дворников, вахтёров, сторожей предоставление им чётко определённого времени перерыва для отдыха и питания невозможно, устанавливается следующий порядок их отдыха и приема пищи в рабочее время:

- перерыв указанным работникам устанавливается соответственно

подчинённости комендантами корпусов (зданий) или заведующими общежитиями;

- на время перерыва вахтёра её(его) подмену осуществляет находящийся(аяся) на смене гардеробщик или комендант;

- на время перерыва гардеробщика её подмену осуществляет находящийся(аяся) на смене вахтёр или комендант;

- питание ночного сторожа осуществляется в ходе дежурства без снижения бдительности, специальное время для отдыха и питания (перерыв) ей (ему) не предоставляется.

100. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также при ведении погрузочно-разгрузочных работ в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Заместители директора по АХЧ, по социально-воспитательной работе, по филиалам, коменданты корпусов (зданий), заведующие общежитиями, заведующие филиалами обязаны обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

101. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или его структурных подразделений.

102. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия **допускается** в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни педагогов дополнительного образования, техника (обеспечивающего работу актового зала) и иных лиц, участвующих в проведении культурно-массовых мероприятий, допускается в соответствии с утверждёнными директором колледжа планами проведения таких мероприятий с предоставлением привлечённым работникам отгулов (другого дня отдыха).

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

103. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или

нерабочий праздничный день.

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

105. Работникам колледжа предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

106. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа (кроме педагогических работников) продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

107. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

108. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в частности, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

109. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

110. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется трудовым договором с работником.

111. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника **должен быть** предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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.

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

- временной нетрудоспособности работника;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

114. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

115. 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.

116. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников из числа беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

117. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при условии, что колледж получает для этой цели бюджетное финансирование.

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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

119. По письменному заявлению работника **неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением** (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

В этом случае работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную ТК РФ обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, намерен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска.

120. При увольнении **в связи с истечением срока трудового договора** отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

121. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник **имеет право отозвать** свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

122. 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.

123. Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо трудовым договором (дополнительным соглашением к нему).

124. **Время каникул обучающихся**, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем для педагогических и других работников колледжа. Работа в каникулярные дни подлежит оплате, исходя из должностного оклада и установленных работнику выплат компенсационного и стимулирующего характера, исключая коэффициенты, доплаты и надбавки за работу, непосредственно связанную с учебным процессом (за проверку письменных работ, за классное руководство).

В этот период (каникулы) педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персоналы привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

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

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

126. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

V. Применяемые к работникам колледжа меры поощрения и взыскания

127. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности - объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к присвоению ведомственных и государственных наград.

128. Работник обязан соблюдать дисциплину труда (трудовую дисциплину).

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

129. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

130. 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

131. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

132. До применения дисциплинарного взыскания работодатель в лице директора или уполномоченного им должностного лица **должен** затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

133. 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 представительного органа работников.

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.

134. 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.

135. 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 представительного органа работников.

136. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

137. Дисциплинарное расследование нарушений работником колледжа норм профессионального поведения и (или) устава колледжа может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы на педагогического работника, кроме подписанный обучающимися, должна быть передана данному педагогическому работнику. Жалоба обучающихся в содержательной её части должна быть прочтена педагогическому работнику, чьи действия (бездействие) обжалуются.

138. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику меры поощрения (в том числе премирование) не применяются.

Министерство образования Республики Башкортостан
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства

Согласовано:

Председатель ППО ГАПОУ БАСК

Л.Р. Яруллина

« 14 »

09



Утверждаю

Директор ГАПОУ БАСК

Б.В. Биктимиров

« 14 »

09

2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

из бюджетных средств

г. Уфа

2020 г.

1. Назначение и область применения

Данное Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства (далее - колледж).

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива колледжа на 2019-2021 года.

2. Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано на основе:

1 Указа Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;

2 Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;

3 Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан (в редакции Постановлений Правительства Республики Башкортостан от 21 декабря 2009 года № 463, от 08 августа 2012 года № 277, от 23 октября 2012 года № 384);

4 Указа Президента Республики Башкортостан от 18 июня 2012 года № УП-274 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;

5 Указа Главы Республики Башкортостан от 01 октября 2019г № УГ-325 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;

6 Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 года N АФ-947/96 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

7 Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, на 2008 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 21 декабря 2007 года N 9);

8 Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 27 декабря 2011 г.)

года N 10);

9 нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Башкортостан.

3. Общая часть

3.1 Настоящее Положение, разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников колледжа, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее - минимальные оклады и ЕТКС соответственно);

- минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням (далее - минимальные ставки заработной платы);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

3.3 Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой, определенной Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года №115 "О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан".

3.4 Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются директором колледжа на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенными в данное Положение, устанавливаются директором колледжа по согласованию с Министерством образования Республики Башкортостан и Министерством

труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

3.5 Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной приказом от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

3.7 Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по ~~должности~~, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

3.8 Наименования должностей или профессий, квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в приказе от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС).

3.9 Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема субсидии на выполнение государственного задания бюджета Республики Башкортостан.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии бюджета Республики Башкортостан, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера.

3.10 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе пересмотреть выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

3.11 Директор колледжа несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

4. Порядок и условия оплаты труда работников

4.1 Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ.

4.2 К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами директором колледжа устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;

-повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

- повышающий коэффициент за учченую степень или почетное звание;

- повышающий коэффициент молодым педагогам;

-повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

-повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

-повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей структурных подразделений за квалификационную категорию;

-повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

-повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

-повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

4.3 Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

4.4 Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам колледжа в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

4.6 Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 3.6 настоящего Положения и других факторов. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются директором колледжа персонально в отношении конкретного работника на основании решений комиссии по рассмотрению вопросов выплаты заработной платы (состав комиссии утверждается приказом директора).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

4.7 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4.8 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей

5.1 Заработка плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2 Должностной оклад директора определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	12258	11390	10631	9763

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается республиканским органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

Руководитель учреждения обязан представлять в министерство справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения. (п. 3.2 в ред. Постановления Правительства РБ от 26.06.2013 №281)

5.3 Размеры должностных окладов заместителей директора колледжа, главного

бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора.

5.4 Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в соответствии с приложением № 1 настоящего Положения.

5.5 Заместителям руководителей структурных подразделений колледжа устанавливается оклад на 5-10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

5.6 Повышающий коэффициент директору, заместителям директора и руководителям структурных подразделений колледжа за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- за первую квалификационную категорию - 0,10;
- за высшую квалификационную категорию - 0,20.

5.7 Персональный повышающий коэффициент директору колледжа устанавливается в порядке, предусмотренном министерством.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

5.8 С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

5.9 Премирование директора производится на основании приказа министерства по результатам деятельности этого учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

5.10 На основании решения директора колледжа в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, в пределах утвержденных (согласованных) министерством планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным асигнованиям, осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.11 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом). Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

6. Условия оплаты труда работников образования

6.1 Минимальные ставки заработной платы, оклады рассчитаны от размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (4122 рублей) в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан (изменениями и дополнениями).

7. Условия оплаты труда служащих общеотраслевых должностей

7.1 Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности Служащих колледжа, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан (изменениями и дополнениями).

8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

8.1 Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕКС.

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся устанавливается по 8 разряду.

8.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора колледжа рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы

работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

9.2 Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

9.2.1 Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

9.2.2 В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

9.2.3 Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

9.2.4 В колледже к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 15%, который начисляется на фактический заработок.

9.2.5 Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в колледже осуществляются в зависимости от его типа. Размеры, применяемые при установлении компенсационных выплат, приведены в таблице:

РАЗМЕРЫ компенсационных выплат за специфику работы в колледже

Наименование выплат	Размер, %
Педагогическим работникам колледжа, работающим по соответствующим учебным программам и планам	15
Преподавателям национального языка и литературы НПО и СПО с русским языком обучения	15

При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат

доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

Компенсационные выплаты за спефику работы не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

9.3 Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 9.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым директором колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенной субсидии на выполнение государственного задания в части определенной на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора колледжа. Стимулирующие выплаты устанавливаются на учебный год с 1 сентября по 31 августа следующего года.

10.2 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

10.3 Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

10.3.1 Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической	Повышающий коэффи-
1	Вторая квалификационная категория	0,25
2	Первая квалификационная категория	0,35
3	Высшая квалификационная категория	0,55
4	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
5	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
6	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

10.3.2 Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

10.3.3 Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

10.3.4 Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

10.3.5 Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

10.3.6 Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

10.3.7 Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист", установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 10.3.3 - 10.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

10.3.8 Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере до 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

10.3.9 Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

10.3.10 Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице:

**РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за выполнение работ,
не входящих в должностные обязанности работников***

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
Классное руководство	0,10
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями: - председатель комиссии - заместитель председателя комиссии	0,15 0,10

* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

Педагогам, работающим с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

10.3.12 Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

10.3.13 Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - 0,20;
- от 10 до 15 лет - 0,25;
- от 15 до 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

10.3.14 Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должностях водителя в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

10.3.14 Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам колледжа разрабатываются совместно с выборным профсоюзовым органом учреждения на основании перечня:

**ПЕРЕЧЕНЬ
оснований (критериев) для премирования и установления**

иных стимулирующих выплат работникам колледжа

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
1	2	3
Педагогические работники	качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;	10
	достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;	10
	достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга;	10
	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	10
	индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала;	10
	уровень воспитанности обучающихся, организация внеурочной работы;	10
	снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;	10
	снижение (отсутствие) пропусков учащимся, студентами уроков без уважительной причины;	10
	уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами;	10
	участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках;	10
	достижения;	
	разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.;	10
	состояние здоровья обучающихся, использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий;	10
	повышение квалификации;	10
	организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию	10

	детей в семье; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; состояние учебного кабинета	10 10
Спортсмен-инструктор	динамика индивидуальных показателей развития физических качеств занимающихся; динамика прироста индивидуальных показателей физической подготовленности занимающихся; уровень освоения основ техники видов спорта, навыков гигиены и самоконтроля; другие основания	25 25 25 25
Заместители руководителя	организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.); сохранение контингента обучающихся; формирование благоприятного психологического климата в коллективе; обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении; состояние отчетности, документооборота в учреждении	20 20 20 20 20
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни; качество подготовки и организации ремонтных работ; своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; другие основания	40 30 30
Работники бухгалтерии	разработка новых программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов; качественное ведение документации; своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности; отсутствие жалоб со стороны работников; другие основания	20 20 20 20 20
Библиотекари	сохранение и развитие библиотечного фонда; содействие педагогическому коллективу, учащимся,	10 20

	студентам в организации учебно-воспитательного процесса; пропаганда чтения как формы культурного досуга; высокая читательская активность обучающихся; содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях; оформление стационарных, тематических выставок; внедрение информационных технологий в работу библиотеки; формирование актива библиотеки; другие основания	10 10 10 10 10 10 10
Водители	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; отсутствие ДТП, нарушений ПДД; обеспечение безопасной перевозки детей; другие основания	25 25 25 25
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; высокий уровень исполнительской дисциплины; содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН; проведение генеральных уборок высокого качества; другие основания	20 20 20 20 20

<*> Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Максимальный размер выплат составляет 30%, шкала оценки от максимально возможной суммы баллов:

- более 80% - в размере 25 - 30%;
- от 60% до 80% - в размере 20 - 25%;
- от 30% до 60% - в размере 10 - 20%;
- от 10% до 30% - в размере 10%.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1 Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

11.2 Тарификационный список преподавателей и других работников, осу-

ществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

11.3 Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов. На новый учебный год учебная нагрузка других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим колледжем. Преподавательская работа в том же колледже для указанных работников совместительством не считается.

11.5 При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподавателя, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

11.6 Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по часовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

11.7 Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических ра-

ботников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;
- при оплате за часы преподавательской работы преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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

11.8 Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледж, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в учреждениях НПО и СПО	0,20	0,15	0,10

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинаю-

щиеся со слова «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

11.9 Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников колледжа производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

11.10 Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником на основании приказа наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы другой, вакантной профессии (должности) без освобождения от основной работы на одном и том же предприятии в одно и то же рабочее время.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место, должность.

Работникам (кроме оплаты за часы преподавательской работы преподавателям), выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере до 100% от основной тарифной ставки (должностного оклада) за фактический объем и фактическое время выполнения дополнительной работы.

Конкретные размеры доплат устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору (контракту) и приказом директора колледжа.

Доплата за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится из средств фонда оплаты труда.

11.11 Директор колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам колледжа.

Материальная помощь может выплачиваться один раз в год в размере не более должностного оклада. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении. Выплата материальной помощи работнику учреждения производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с расписью главного бухгалтера учреждения о наличии финансовых средств на данные цели. Окончательное решение принимает директор и оформляет его приказом.

В зависимости от обстоятельств, к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка, медицинское заключение (справка, листок временной нетрудоспособности и т.д.).

12. Порядок определения уровня образования

12.1 Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

12.2 Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

12.3 Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также училищного института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

12.4 Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

13. Порядок определения стажа педагогической работы

13.1 Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, тарификационные списки, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

13.2 В стаж педагогической работы засчитывается: педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 15 настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 14 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 14 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 15 настоящего Положения.

14. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации

14.1 Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день воен-

ной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

14.2 Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в абзаце втором подпункта 14.1 настоящего Положения;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования) комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

14.3 В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпунктах 14.1 и 14.2 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка);

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

преподавателям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам- методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) в углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений; педагогам-психологам; методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

14.4 Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

14.5 Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется директору колледжа по согласованию с выборным профсоюзным органом.

14.6 Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального образования педагогического профиля.

14.7 Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

14.8 В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с порядком отнесения по оплате труда руководящим работникам, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**15. Перечень учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается в педагогический стаж
работников образования**

№ п/п	Наименование учреждений организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя- дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели – организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущей машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями деятельности которых связана с образовательным (воспитатель-

		ным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурнорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки к повышения квалификации кадров
5	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного
6	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-

	методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	---

16. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

16.1 При выплате заработной платы колледж извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки выдаются каждому работнику колледжа персонально лично в руки в бухгалтерии колледжа, а сотрудникам, работающим в филиалах колледжа через заведующего филиалом.

Утвержденная форма расчетного листка, согласована с профсоюзом колледжа (Приложение №1).

16.2 Заработка плата выплачивается работнику путем перечисления на его банковский счет, открытый колледжем в учреждении банка по договору за счет средств работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

16.3 Заработка плата выплачивается непосредственно работнику колледжа, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом.

16.4 Заработка плата за первую половину месяца выплачивается не позднее 21 числа текущего месяца.

16.5 Заработка плата выплачивается за истекший месяц не позднее 6 числа следующего месяца.

16.6 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, праздничным днем выплата заработка платы производится накануне этого дня.

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

17. Порядок рассмотрения споров об оплате труда

17.1 Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

17.2 Споры об оплате работ, выполненных по гражданско-правовым договорам, рассматриваются в соответствии с порядком, предусмотренным соответствующим договором.

18. Заключительные положения

18.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства Настоящее Положение вступает в силу с первого числа следующего месяца со дня его утверждения и действует бессрочно.

18.2 Настоящее Положение может быть изменено или дополнено распоряжением директора в случаях, когда:

1 текущее финансовое состояние колледжа не позволяет в полной мере или частично реализовывать настоящее Положение;

2 разработано новое Положение, позволяющее более эффективно решать вопросы оплаты труда работников колледжа;

3 в иных случаях, когда реализация настоящего Положения невозможна или нецелесообразна.

18.3 Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения вносят на рассмотрение директора, следующие должностные лица: заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений.

18.4 Вносимые изменения и дополнения должны быть согласованы с вышеперечисленными должностными лицами, с профсоюзной организацией колледжа, принимающимся Советом колледжа, утверждаются директором и вводятся приказом директора по колледжу.

Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства

Согласовано:

Главный бухгалтер

 Л.М.Гиззатуллина

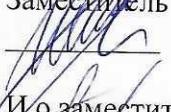
Юрисконсульт

 Р.Ф. Рахматуллин

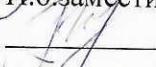
Заместитель директора по учебно-методической работе

 Р.Н. Аслаева

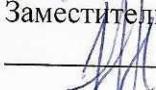
Заместитель директора по учебно-производственной работе НПО

 А.Е.Шишкин

И.о.заместитель директора по воспитательной работе

 Г.Ш. Каримова

Заместитель директора по учебно-производственной работе

 Д.С. Киселёв

Заместитель директора по АХЧ

 И.Ф. Салихов

 2020 г.

Приложение № 1

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб. (по состоянию на 01.01.2020г.)	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:			
2 квалификационный уровень: заведующий отделением, заведующий мастерской, руководители структурных подразделений колледжа, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	2,30	9481,00	

* Не используется для установления окладов работников колледжа

Приложение № 2

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб. (по состоянию на 01.01.2020 г.)	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: - секретарь-машинистка	1,15	4740,00	
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:			
2 квалификационный уровень: - диспетчер колледжа	1,5	6183,00	
Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб. (по состоянию на 01.01.2020 г.)	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:			

2 квалификационный уровень: - педагог дополнительного образования, - педагог-организатор, - социальный педагог, - тренер-преподаватель	2,04	8405,00	
3 квалификационный уровень: - воспитатель, - мастер производственного обучения, - методист, - педагог-психолог	2,09	8611,00	
4 квалификационный уровень: - преподаватель, - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, - руководитель физического воспитания, - старший воспитатель - старший методист - тьютор	2,14	8817,00	

* Не используется для установления окладов работников колледжа

Приложение № 3

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб. (по состоянию на 01.01.2020 г.)	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:			
- библиотекарь	1,5	6183,00	

* Не используется для установления окладов работников колледжа

Приложение № 4

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб. (по состоянию на 01.01.2020 г.)	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень: - калькулятор, статистик, - комендант, - кассир, делопроизводитель - паспортист, - экспедитор по перевозке грузов, - секретарь, - секретарь-машинистка, - архивариус, - агент по снабжению, - дежурный по общежитию	1,15	4740,00	
2 квалификационный уровень: - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,15	4740,00	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень: - администратор, - техник, - инспектор по кадрам, - инспектор по воинскому учету, - лаборант, - секретарь директора, - техник-программист	1,40	5771,00	
2 квалификационный уровень: - заведующий хозяйством, - заведующий складом, - заведующий камерой хранения, - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»,	1,40	5771,00	0,05

- должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория			
3 квалификационный уровень: - заведующий общежитием, - заведующий производством (шеф-повар), - заведующий столовой, - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	1,40	5771,00	0,10
4 квалификационный уровень: - механик, - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,40	5771,00	0,15
5 квалификационный уровень: - начальник гаража	1,40	5771,00	0,20

**Должности, отнесенные к ПКГ
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:**

1 квалификационный уровень: - инженер, - специалист по охране труда и технике безопасности, - бухгалтер, - экономист, - юрисконсульт, - специалист по кадрам, - инженер-программист (программист), - инженер-технолог (технолог), - инженер-электроник (электроник)	1,90	7832,00	
2 квалификационный уровень: - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	1,90	7832,00	0,05

3 квалификационный уровень: - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	1,90	7832,00	0,10
4 квалификационный уровень: - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,90	7832,00	0,15
5 квалификационный уровень: - главные специалисты в отде- лях, отделениях, - заместитель главного бухгалтера	1,90	7832,00	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:			
1 квалификационный уровень: - начальник планово-экономического отдела, - начальник отдела информации, - начальник отдела кадров	2,30	9481,00	
2 квалификационный уровень: - главный (технолог, энергетик) - главный механик	2,30	9481,00	0,05
3 квалификационный уровень: - начальник другого обособленного структурного подразделения	2,30	9481,00	0,10

* Не используется для установления окладов работников колледжа

Приложение № 5

Форма расчетного листка

Организация: ГАПОУ Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства

Подразделение:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ЯНВАРЬ 2020

Фамилия Имя Отчество (табельный номер)

Организация: ГАПОУ Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:								
оклад	янв. 2020					Удержано:		
Бюджет						НДФЛ		
литер.Бюдж						Исполнительный лист		
доплата						Профвзносы		
клас.рук. Бюд.								
зав.каб. Бюдж.								
пров.тет. Бюдж								
цик.ком.Бюдж								
пед.часы Бюджет								
пов.К.Бюдж.преп								
ночныеБюдж								
празд.Бюдж								
стаж Бюд.сотр								
свемещение Бюдж								
бт.-сш.обр.Бюд.Уф								
баш.яз.бюд.Уфа								
катег.Бюд.Уфа								
звание Бюд.Уфа								
уральский коэффицент								

Долг предприятия на начало

Долг работника на конец

Общий облагаемый доход:

2010_страх.нач.

2010_накоп.нач.

Лист регистрации изменений, внесенных в Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Башкирский колледж архитектуры строительства и коммунального хозяйства

Ознакомление работников колледжа с данным Положением оформляется отдельным документом «Лист ознакомления с Положением об оплате труда и Положением о материальном и моральном стимулировании работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства и находится в отделе кадров колледжа.

Министерство образования Республики Башкортостан
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства

Согласовано:

Председатель ППО ГАНОУ БАСК

Л.Р. Яруллина

« 14 » OG



Утверждаю:

Директор ГАПОУ БАСК

Б.В.Биктимиров

«14» 09. 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления заработной платы, доплат, премий и оказании материальной помощи работникам из внебюджетных средств

Приложение № 3
К коллективному договору
На 2020-2023 г.г.

г. Уфа
2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение определяет порядок установления заработной платы и доплат постоянным работникам учреждения:

- непосредственно оказывающим платные услуги (дополнительные образовательные и сопровождающие образовательный процесс);
- административно-хозяйственному и вспомогательному персоналу.

1.2. Положение дифференцирует размеры заработной платы и доплат в зависимости от объема и качества выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на сотрудников учреждения, которые отражены в специально разработанных должностных инструкциях и не входят в круг их основных обязанностей.

1.3. Положение определяет порядок:

- премирования работников учреждения по итогам работы за квартал, учебный год, к праздничным датам;
- оказания работникам учреждения материальной помощи.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДОПЛАТ.

На заработную плату и материальное стимулирование работников может быть израсходовано до 65% внебюджетных средств от приносящей доход деятельности.

Выплата заработной платы, доплат, вознаграждений, материальной помощи, премий из средств от приносящей доход деятельности осуществляется с учетом мнения профкома в соответствии с ст.372 ТК РФ на основании приказов директора ГАПОУ БАСК.

ГАПОУ БАСК вправе устанавливать и использовать любую систему оплаты труда в пределах имеющихся на эти цели средств.

Начисления на заработную плату производятся по действующему нормативу.

2.1. Порядок установления заработной платы и доплат.

Оплата труда (заработная плата за основную работу во внебюджетной системе) производится в соответствии со штатным расписанием, в котором определено количество штатных единиц, и табелем учета рабочего времени по фактически отработанному времени. Заработная плата за основную работу на 1 ставку во внебюджетной системе не может быть ниже прожиточного минимума.

При определении величины заработной платы и суммы доплаты учитывается величина базового бюджетного оклада по данной должности, наличие категорий, степени, звания, наград, стажа работы, объем и сложность выполняемой работы, ее значимость для функционирования и развития внебюджетной системы и учреждения в целом, степень самостоятельности и ответственности работника, результативность его работы.

Стоимость работы работника (педагога, специалиста), оказывающего платные дополнительные образовательные, дополнительные услуги.

Стоимость (С) 1 часа работы работника (педагога, специалиста) в системе внебюджетной деятельности договорная. За исходную величину принимается базовый бюджетный оклад. В учреждении введен персональный добавочный коэффициент до 1,85.

<i>Индивидуальный коэффициент</i>	<i>Критерии установления:</i>			
	<i>Образование</i>	<i>Стаж</i>	<i>Квалификационная категория</i>	<i>Звание</i>
0,25	Среднее специальное	1-5 лет	Без категории	
0,50	Среднее специальное или высшее	1-5 лет	Вторая или первая	
1,0	Среднее специальное или высшее	5-10 лет	Первая или высшая	
1,50	Среднее специальное или высшее	10-15 лет	Первая или высшая	
1,85	Высшее образование	Более 15 лет	Высшая категория	Наличие звания награждения городского и республикан ского уровней.

При приеме на работу на величину коэффициента влияет наличие у педагога (специалиста) категорий, степени, звания, наград, стажа работы и сложившийся на момент приема рейтинг услуги.

В дальнейшем величина коэффициента может быть увеличена в зависимости от сложности и значимости данной услуги для потребителя, ее

востребованности и рентабельности в учреждении, личного рейтинга работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Минимальная стоимость часа работника (при условии, что это основная работа и нагрузка составляет 1 ставку) не может не обеспечивать минимальный прожиточный минимум. Верхний предел стоимости часа работника определяется рентабельностью оказываемой им услуги.

Договорная стоимость часа работы работника (педагога, специалиста) рассчитывается следующим образом:

$$C = \text{стоимость 1 часа по бюджетной ставке} \times \text{индивидуальный добавочный коэффициент}$$

Оплата труда производится в соответствии со штатным расписанием (прилагается), расписанием оказания прочих услуг, которыми определены количество рабочих часов за фактически отработанное время.

Министерство образования Республики Башкортостан ограничивает объем преподавательской работы, выполняемой руководителями образовательных учреждений среднего профессионального образования помимо основной деятельности, 360 часами в год. В исключительных случаях установление объема преподавательской работы руководителю учреждения может быть рассмотрено в индивидуальном порядке, на основании письменного обращения (письмо Министерства образования Республики Башкортостан от 10 октября 2012 года № 09-05/468).

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Договорная стоимость (С) 1 часа работы педагога указывается в трудовом договоре.

Оплата замещения занятий, проведенных за временно отсутствующего по болезни или по другой причине работника, производится следующим образом:

- по стоимости часа отсутствующего педагога (сотрудника) оплачивается замещение всех услуг;
- 50% стоимости часа замещающего педагога оплачивается в том случае, если группы объединяются.

Доплата за осуществление внебюджетной деятельности работникам учреждения, в том числе директору, может устанавливаться на определенный период (месяц, квартал, год).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ). Размер доплат утверждается приказами директора и не может превышать в общей сумме более 30% средств поступивших на лицевой счет за осуществлением внебюджетной деятельности в определенный период (месяц, квартал).

Доплаты за учебно-производственную деятельность выплачиваются из средств, поступивших от производственной деятельности, работ, оказанных услуг и устанавливаются приказом директора.

Доплаты работникам за организацию платных образовательных услуг устанавливаются в соответствии со сметой доходов и расходов на обучение групп учащихся, утверждаются приказом директора.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ). Размер доплат утверждается приказами директора и не может превышать в общей сумме более 35% общей сметной стоимости группы.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения могут производиться выплаты из внебюджетных средств в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2. Порядок установления надбавок.

Надбавки устанавливаются на срок – один месяц, квартал, учебный год.

3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ИЗ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СИСТЕМЕ ВНЕБЮДЖЕТА, А ТАКЖЕ ИЗ СРЕДСТВ, ПОСТУПАЮЩИХ ЗА СЧЕТ ДОБРОВОЛЬНЫХ ПОЖЕРТВОВАНИЙ И ЦЕЛЕВЫХ ВЗНОСОВ ФИЗИЧЕСКИХ И (ИЛИ) ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ, В ТОМ ЧИСЛЕ РОДИТЕЛЕЙ (ЗАКОННЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РЕБЕНКА).

3.1. Порядок премирования.

Целью премирования является:

- повышение материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства;
- усиления социальной защиты и материальной поддержки сотрудников учреждения.

Премирование работников, в том числе и директора, может производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, другим праздничным и юбилейным датам и по окончании учебного года (при наличии средств). Разовые премии в течение года могут выплачиваться сотрудникам за особые достижения.

Предложения о премировании вносят: директор, заместители директора, руководители подразделений.

Премия конкретному работнику назначается по итогам работы за соответствующий период времени (например, месяц) либо участие в отдельных проектах (программах и т.п.) по представлению руководителя подразделения организации, в котором осуществляется деятельность этот сотрудник.

Сумма премий (за исключением разовых премий) работникам учреждения определяется на комиссии по рассмотрению вопросов выплаты заработной платы (состав комиссии утверждается приказом директора), с учетом мнения профкома в соответствии с ст.372 ТК РФ, на основании решения которого директор издает приказы, где указываются окончательные суммы премий.

Размер разовых премий работникам учреждения определяется и утверждается директором учреждения, с учетом мнения профкома в соответствии с ст.372 ТК РФ.

Премии выплачиваются в виде конкретной денежной суммы.

Премии выплачиваются работникам, проработавшим в учреждении не менее трех месяцев. Работник имеет право претендовать на выплаты, если они подлежат начислению не позднее даты его увольнения.

3.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие виды разовых выплат стимулирующего характера (в % от должностного оклада):

- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за участие в работе творческих групп, комиссий районного, городского и областного уровня по разным направлениям работы образовательных учреждений:

- районного уровня – до 10%;
- городского уровня – до 15%;
- областного и регионального уровней – до 20%;
- всероссийского и международного уровней – до 25%.

- за достижение высоких результатов обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах влияющих на рейтинг образовательных учреждений:

- районного уровня – 1 место – до 15%; 2 место – до 10%, 3 место – до 5%,
- городского уровня – 1 место – до 20%; 2 место – до 15%, 3 место – до 10%,
- регионального уровней – 1 место – до 30%, 2 место- до 25%, 3 место – до 20%;
- всероссийского уровня – до 50%.

- Разработка полного электронного учебно-методического комплекса (УМК) по дисциплине, модулю, междисциплинарному курсу до 15% за каждый УМК;

- Применение в обучении электронной библиотечной системы (ЭБС) до 5%;

- за участие в организации инновационной деятельности учреждения в области образования и воспитания до 40%;

- за реализацию авторских и экспериментальных программ до 40%;
- за высокие достижения студентов до 30%;
- за подготовку к лицензированию и (или) аккредитации до 30%;
- за введение новых профессий и специальностей до 40%;
- за профориентационную деятельность и организацию приема до 40%;

- результативность личного участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства до 25%;

- результативность личного участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, соответствующих профессиональному профилю педагогической деятельности до 25%;

- результаты независимого педагогического и (или) профессионального тестирования и (или) сертификации до 10% при наличии сертификатов по одному или двум направлениям, до 15% при наличии сертификатов по трем и более направлениям;

- обучение в аспирантуре до 5%;
- наличие ученой степени до 30% для кандидата наук, до 60% для доктора наук;

- проведение занятий в потоках и (или) многочисленных группах (если контингент на 20% превышает нормативные значения) до 10%;
- работа по программам дополнительного профессионального образования и (или) программам дополнительного образования детей и взрослых до 10%;
- активное участие в профориентационной работе до 10%;
- за совершенствование материально-технической базы, необходимой для учебного процесса до 40%;
- за лучшее оформление учебного кабинета, мастерской до 20%;
- за итоги промежуточной и итоговой аттестации группы до 30%;
- за участие в мероприятиях, дополнительную творческую деятельность, музыкальное сопровождение мероприятий воспитательного характера, открытые воспитательные мероприятия в общежитии, создание благоприятного микроклимата среди проживающих в общежитии до 30%;
- за высокие результаты учебной деятельности обучающихся и студентов, дополнительную работу по пропаганде здорового образа жизни среди учащихся до 20%;
- за работу в связи с нештатными ситуациями в учреждении до 100%;
- за подготовку учреждения к новому учебному году до 100%;
- к юбилейным датам (учебного заведения; 50-летие, 55-летие, 60-летие, 70-летие работников) до 100%;
- за развитие в учреждении системы дополнительных платных образовательных услуг до 100%;
- за соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины до 100%;

Работникам учреждения, совмещающим работу во внебюджетной системе, премии по данным основаниям выплачиваются при отсутствии или недостатке бюджетных средств для выплаты премий.

3.3 Размеры премии работнику могут быть уменьшены (от 10% до 100%) либо премия не выплачивается полностью по причине нарушения исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; ненадлежащего выполнения должностных обязанностей и поручений руководителя; нарушения санитарно-эпидемического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкции по охране жизни и здоровья детей; обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) за период премирования; детского травматизма по вине работника; нарушения работником педагогической этики; халатного отношения к сохранности материально-технической базы; ошибок в ведении рабочей документации и т.п.

4. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕДЖДЕНИЯ.

Материальная помощь может выплачиваться один раз в год в размере не более должностного оклада. При выплате материальной помощи учитывается

стаж работы в учреждении. Выплата материальной помощи работнику учреждения производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью главного бухгалтера учреждения о наличии финансовых средств на данные цели. Окончательное решение принимает директор, с учетом мнения профкома в соответствии с ст.372 ТК РФ и оформляет его приказом.

В зависимости от обстоятельств, к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка, медицинское заключение (справка, листок временной нетрудоспособности и т.д.).

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда образовательного учреждения:

- в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж/жена) – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации.
- в случае получения работником травмы - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации в зависимости от тяжести травмы.
- при рождении ребенка – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации.
- в случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – до 4000 рублей.
- в случае вступления в официальный брак - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации.
- в случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации.

5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ДОПЛАТ, ПРЕМИЙ, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ В СИСТЕМЕ ВНЕБЮДЖЕТА.

5.1 Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (21 и 6 числа), каждому работнику выдается расчетный листок не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы (ст.136, 142 ТК РФ). В учреждении выплата

заработной платы, доплат, премий, материальной помощи производится на банковские карты, оформленные работникам за счет средств работника на основании договора «О предоставлении услуг (реализация «заработной» программы с использованием банковских карт) для сотрудников учреждения». Договор банковского счета заключается работодателем в интересах работника.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству о внебюджетной деятельности бюджетного образовательного учреждения в порядке, установленном п.1.8 коллективного договора.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются директором учреждения.

Настоящее Положение вступает в силу с первого числа следующего месяца со дня его утверждения и действует бессрочно.

С текстом настоящего Положения должны быть ознакомлены под подпись должностные лица, назначенные приказом директора учреждения об организации внебюджетной деятельности в учреждении.

СОГЛАСОВАНО

Юрист консультант

 Р.Ф. Раҳматуллин

«18» 09 2020г.

Приложение № 4
к коллективному договору между
работодателем и уполномоченным
представителем работников ГАПОУ
Башкирский колледж архитектуры,
строительства и коммунального хозяйства
от « 14 » 09 2020 г.

Соглашение по охране труда

Представитель Работодателя – директор ГАПОУ Башкирский колледж архитектуры, строительства и коммунального хозяйства Биктимиров Булат Вильевич, с одной стороны, и уполномоченный представителем Работников указанного колледжа в лице председателя первичной профсоюзной организации Яруллиной Лилии Радиковны, с другой стороны, руководясь ст.ст. 22, 24, 25, 29, 30, 33, 45, 46, 50, 53, 55, 212 Трудового кодекса Российской Федерации по планированию мероприятий по охране труда, заключили настоящее соглашение о следующем:

1. Предмет соглашения

Предметом настоящего соглашения по охране труда являются согласование обязательных к выполнению его сторонами нижеизложенных плановых мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Исполнители
1	2	3	4
1	Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условий труда на каждом штатном рабочем месте. При необходимости организации новых рабочих мест и/или осуществления их перепланировки предусматривать соблюдение безопасности работников.	При создании новых рабочих мест	Директор, заместитель директора по АХЧ, специалист по охране труда
2	Поддерживать в исправном состоянии имеющиеся отопительные и вентиляционные системы, своевременно их реконструировать с целью обеспечения в учебных, учебно-производственных, преподавательских, лаборантских и бытовых помещениях нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды.	Постоянно проверять на реже 1 раза в неделю	Заместитель директора по АХЧ, коменданты корпусов, заведующие кабинетами

1	2	3	4
3	Производить своевременную очистку воздуховодов и вентиляционных установок, окон, фрамуг, осветительных ламп.	По мере необходимости но не реже 1 раза в квартал	директора по АХЧ, коменданты корпусов
4	Поддерживать естественное и искусственное освещение на рабочих местах, в кабинетах, аудиториях, бытовых помещениях, на закрепленной территории в соответствии с требованиями санитарных норм.	Постоянно проверять на реже 1 раза в неделю	Коменданты корпусов, заведующие кабинетами, заведующие кабинетами
5	Содержать лестницы, чердаки, подвалы зданий колледжа в безопасном и нормальном санитарном состоянии.	Постоянно	Заместитель директора по АХЧ, коменданты корпусов
6	Осуществлять ознакомление вновь принимаемых на работу сотрудников колледжа с результатами специальной оценки условий труда	Постоянно	Специалист по охране труда, начальник отдела кадров
7	Выполнить требования протоколов оценки обеспеченности сотрудников СИЗ на рабочем месте, в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	По отдельному графику	Директор, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер
8	В случае необходимости организовать сертификацию новых (неаттестованных) рабочих мест.	По мере необходимости	Директор, специалист по охране труда
9	Организовать обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда работников колледжа.	Согласно графику и списку должностей	Специалист по охране труда
10	Обеспечить безопасную эксплуатацию автотранспорта	Повседневно	Заместитель директора по АХЧ, водители
11	Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи. Своевременно расследовать и учитывать в установленном порядке несчастные случаи на производстве и профзаболевания.	Повседневно при возникновении	Директор, заместители, заведующие, специалист по охране труда
12	Соблюдать периодичность медицинских осмотров	Постоянно	Специалист по охране труда
13	Проверять действующие инструкции и при необходимости переиздавать их. В случае отсутствия или несоответствия инструкции новым нормативно-	Согласно отдельному графику	Специалист по охране труда

	правовыми актами конкретные условия труда разрабатывать новые инструкции по охране труда		
14	Систематически обновлять уголки охраны труда, приобрести необходимые для инструктажа наглядные пособия, нормативно-правовые акты и литературу	Постоянно	Специалист по охране труда
15	Пополнять фонд охраны труда колледжа	Не реже 1 раза в квартал	Директор, главный бухгалтер

2. Срок действия других условий соглашения

2.1 Данное соглашение вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами и прекращает действие с принятием нового соглашения по охране труда.

2.2 Настоящее соглашение в течении семи дней со дня подписания коллективного договора и данного соглашения направляется на уведомительную регистрацию.

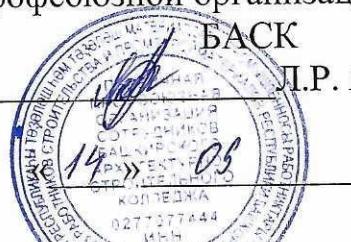
2.3 Стороны по взаимному письменному согласию могут вносить дополнения и изменения в настоящее соглашение.

2.4 Контроль за выполнением соглашения осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять друг другу всю необходимую информацию.

2.5 Настоящее соглашение составлено в трёх экземплярах: по одному для каждой из сторон и один для органов уведомительной регистрации.

Председатель первичной профсоюзной организации ГАПОУ

БАСК
Л.Р. Яруллина



2020 г.

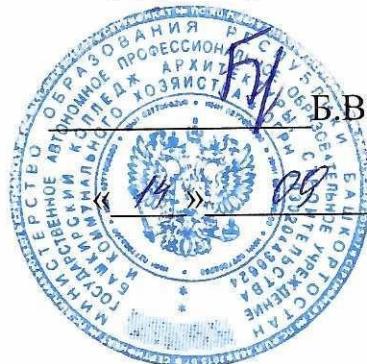
Согласовано:

Специалист по охране труда
А.В. Арефьева

« 14 » 09 2020 г.

Директор ГАПОУ БАСК

Б.В. Биктимиров



2020 г.

the first time in the history of the world
that the people of the United States
have been compelled to go to war
in defense of their country.

The cause of the war is the same as
that which caused the Civil War - the
right of self-government.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

The right of self-government is the
right of the people to govern themselves.
It is the right of the people to choose
their own leaders and to make their
own laws.

Пропито, пронумеровано

105 (сто пять) страниц

Директор ГАПОУ БАСК Г.В. Биктимиров

Председатель ППО ГАПОУ БАСК Л.Р. Яруллина

