

Подпись стороны
работодателя
_____Н.М. Ануфриенко
«01» апреля 2024г.
М.П.

Ануфриенко
Надежда
Михайловна

Подписано: Ануфриенко Надежда
Михайловна
DN: cn=Ануфриенко Надежда
Михайловна, c=RU, o=ГБПОУ РО
"ЗимПТК", ou=директор,
email=pedagog@zima.donpac.ru
Дата: 2025.04.09 16:03:34 +03'00'

Подпись стороны
работников
_____И.В. Бутенко
«01» апреля 2024г.

Бутенко Ирина
Владимировна

Подписано: Бутенко Ирина Владимировна
DN: cn=Бутенко Ирина Владимировна, c=RU,
o=ГБПОУ РО "ЗимПТК", ou=председатель
первичной профсоюзной организации,
email=pedagog@zima.donpac.ru
Дата: 2025.04.09 16:03:52 +03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области «Зимовниковский педагогический
колледж»
с 01.04.2024 по 01.04.2027

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области
Регистрационный № 21166/24-1482
от 09.09.2024

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (далее – ГБПОУ РО «ЗимПК») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ (с изменениями и дополнениями), федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ (с изменениями и дополнениями), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБОУ СПО РО «ЗимПК» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице - директора Ануфриенко Надежды Михайловны (далее – работодатель), действующего на основании Устава ГБПОУ РО «ЗимПК»;

работники ГБПОУ РО «ЗимПК» – в лице уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ЗимПК» (далее – профком) Бутенко Ирины Владимировны;

работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30 ТК РФ), что подтверждается протоколом общего собрания работников.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переподготовки кадров, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ РО «ЗимПК».

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора:

– настоящий коллективный договор разработан на основе соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений, реального обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства сторон коллективного договора:

– в случае изменения норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

– в период действия Договора, в случае его выполнения Работодателем, Профком содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за пределы согласованных норм.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБПОУ РО «ЗимПК», расторжения трудового договора с руководителем ГБПОУ РО «ЗимПК».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБПОУ РО «ЗимПК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности ГБПОУ РО «ЗимПК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации ГБПОУ РО «ЗимПК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателями о внесении в коллективный договор изменений и дополнений и вносить их в порядке, действующем для его заключения.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБПОУ РО «ЗимПК».

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

1.15. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (Приложение 1);

2) Положение о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (Приложение 2);

3) Положение о материальной помощи (Приложение 3);

4) Положение о квотировании рабочих мест (Приложение 4);

5) Положение по охране труда (Приложение 5);

6) Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. (Приложение 6)

1.17. Работодатель признаёт профком единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников ГБПОУ РО «ЗимПК» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

2.1. При приеме на работу Работодатель обязуется познакомить вновь поступающего работника:

- с Уставом ГБПОУ РО «ЗимПК»;
- с коллективным договором;
- с Положением о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- с условиями и охраной труда на рабочем месте;
- положенными льготами и компенсациями.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются, заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определённый срок.

Срочный трудовой договор заключается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового

договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 73,74 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ГБПОУ РО «ЗимПК» по согласованию с профкомом.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с профкомом.

Работодатель знакомит педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год. Перед началом нового учебного года учебная нагрузка преподавателя корректируется с учётом нового набора обучающихся.

2.6. При установлении преподавателям, для которых ГБПОУ РО «ЗимПК» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, обучающихся. Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в

известность не позднее, чем за 2 месяца.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах. 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 ГБПОУ РО «ЗимПК», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и иных организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров и т.п.) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых ГБПОУ РО «ЗимПК» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (либо менее ставки – с их согласия).

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

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

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

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по рабочим учебным планам и рабочим программам, сокращения количества учебных групп, обучающихся;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора – трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий

трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по рабочему учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ГБПОУ РО «ЗимПК», а также изменение рабочих учебных планов, программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные «Положением о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (Приложение 2). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ГБПОУ РО «ЗимПК» работу.

2.12. При предстоящем сокращении численности или штата работников Работодатель обязуется не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала уведомлять в письменной форме профком.

Уведомление должно содержать выписки из 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.

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

2.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата кроме лиц, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, имеют следующие работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- отработавшие в учреждении свыше пятнадцати лет;
- одинокие матери, имеющие ребенка (детей) до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие ребенка (детей) до 16-летнего возраста, без матери.

2.15. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ГБПОУ РО «ЗимПК», сокращение численности или штата работников производить в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

2.16. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ГБПОУ РО «ЗимПК» инвалидов.

2.17. 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.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 1) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБПОУ РО «ЗимПК»;
- 2) работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБПОУ РО «ЗимПК».

3.2. Работник имеет право: на дополнительное профессиональное образование (далее ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст.47 ФЗ № 273-ФЗ).

3.3. Работодатель обязуется:

1) создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование не реже, чем раз в три года. ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки (ч.2 ст.76 ФЗ № 273-ФЗ).

2) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по

основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях (имеющих государственную аккредитацию) 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности ГБПОУ РО «ЗимПК» и направлению ГБПОУ РО «ЗимПК», а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

4) оказывать содействие педагогическим работникам в их аттестации и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным графиком учебного процесса, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и Уставом ГБПОУ РО «ЗимПК».

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБПОУ РО «ЗимПК» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников ГБПОУ РО «ЗимПК» продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК

РФ).

В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601: в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГБПОУ РО «ЗимПК».

4.4. Для работников по должности «сторож (вахтер)», устанавливается сменный режим рабочего времени с выходными днями согласно графика сменности. График сменности утверждается директором колледжа, за один месяц до введения его в действия.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего, без согласия работника, перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ГБПОУ РО «ЗимПК» (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.),

преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБПОУ РО «ЗимПК» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГБПОУ РО «ЗимПК». В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

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

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ст. 123 ТК РФ) не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в

случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.13.1. Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа продолжительностью 28 календарных дней.

4.13.2 Преподавательскому составу предоставляется ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск в количестве 56 календарных дней.

4.13.3. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.14. Работодатель обязуется:

1) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, перечнем должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем, продолжительностью три календарных дня.

2) предоставлять работникам краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - **3** дня;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - **1** день;
 - для проводов детей в армию - **3** дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - **3** дня;
 - на похороны близких родственников - **3** дня;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - **3** дня;
 - работающим инвалидам - **3** дня;
- без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- в связи с переездом на новое место жительства - **3** дня.

3) предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом ГБПОУ РО «ЗимПК».

4.15. В ГБПОУ РО «ЗимПК» педагогическим работникам установлена шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. Для работников других структурных подразделений устанавливается пятидневная рабочая неделя со вторым выходным днем – суббота.

4.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ГБПОУ РО «ЗимПК», работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Графики сменности для отдельных категорий

работников (сторожа, вахтёры) утверждаются работодателем с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.17. Дежурство педагогических работников по ГБПОУ РО «ЗимПК» должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их занятий.

V. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников ГБПОУ РО «ЗимПК» осуществляется на основе «Положения о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (Приложение 2).

5.2. Размер ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливается по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца.

5.4. Положение о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников ГБПОУ РО «ЗимПК» включает в себя:

- размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих;
- критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих;
- профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы;
- повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и

стимулирующего характера;

- перечень видов выплат компенсирующего характера и порядок их установления;
- перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок их установления;
- порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях.

5.5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством российской Федерации.

5.6. Заработная плата работников включает в себя: ставку (оклад), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты.

5.7. В колледже работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам) в размере до 2.0.

5.8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.9. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.11. При наличии дисциплинарного взыскания персональный повышающий коэффициент снимается вплоть до нуля.

5.12. В соответствии с перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в ГБПОУ РО «ЗимПК» работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными

и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

5.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

В ГБПОУ РО «ЗимПК» работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- иные выплаты, предусмотренные положением об оплате труда.

5.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

5.15. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации,

- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации,

- 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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. Работникам колледжа осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда,

Премирование работников осуществляется по решению руководителя колледжа в соответствии с Положением о премировании и материальной помощи.

5.18. Колледж, вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.19. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам колледжа принимает руководитель колледжа на основании письменного заявления работника.

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

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы) (ст. 234 ТК РФ).

5.21.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока, по день фактической выплаты.

5.21.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине

работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2. Оказывает материальную помощь работникам ГБПОУ РО «ЗимПК», в том числе работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам ГБПОУ РО «ЗимПК» (по согласованным с профкомом основаниям и размерам), в соответствии с положением о системе оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера работников ГБПОУ РО «ЗимПК» из внебюджетных средств. (Приложение 2)

6.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом ГБПОУ РО «ЗимПК» в образовательных целях.

6.4. Оказывает помощь в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях города.

6.5. Предоставляет женщинам (по личному заявлению), воспитывающим троих и более детей или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, не состоящим в браке и воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, один свободный от работы день в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка;

6.6. Совместно с органами здравоохранения обеспечивает проведение ежегодного медицинского осмотра сотрудников;

6.7. Переводит беременных женщин на легкую работу по заключению медицинских учреждений с сохранением им среднемесячной зарплаты;

6.8. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случаях:

– при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой [статьи 81](#) Трудового Кодекса);

– сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой [статьи 81](#) Трудового Кодекса) а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за

уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.9. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату выходного пособия в размере 1(одного) оклада работникам, получившим трудовое увечье в ГБПОУ РО «ЗимПК»;

6.10. Совместно с Министерством труда и социального развития Ростовской области принимает меры по обеспечению путевками сотрудников в санатории и детей сотрудников в санаторные и оздоровительные лагеря (возраст детей от 7 до 16 лет).

6.11. Совместно с Первичной профсоюзной организацией ГБПОУ РО «ЗимПК» принимает меры по обеспечению сотрудников и их детей санаторными и оздоровительными путевками.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников ГБПОУ РО «ЗимПК» 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 создать положение по охране труда (Приложение 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить в ГБПОУ РО «ЗимПК» специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией, согласно федеральным законам «О специальной оценке условий труда» (№ 426-ФЗ от 28.12.2013) и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (№ 421-ФЗ от 28.12.2013) и приказа Минтруда и социальной защиты от 24.01.2014 № 33-н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда».

В состав комиссии по специальной оценке условий труда (СОУТ) в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБПОУ РО «ЗимПК» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей,

безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников ГБПОУ РО «ЗимПК» по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБПОУ РО «ЗимПК».

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (Приложение № 4).

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет ГБПОУ РО «ЗимПК» (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ГБПОУ РО «ЗимПК» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

7.15. Создать в ГБПОУ РО «ЗимПК» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить членов профкома.

7.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца.

7.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда.

7.18. Оказывать содействие инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБПОУ РО «ЗимПК». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.19. Обеспечить прохождение предварительных, периодических медицинских осмотров работников, а также при необходимости внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Перечисленные медицинские осмотры осуществляются за счет работодателя.

7.20. За счет средств экономии выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

7.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.22. Один раз в год информировать коллектив ГБПОУ РО «ЗимПК» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, пособий по нетрудоспособности, лечение и отдых.

7.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников ГБПОУ РО «ЗимПК»;
- проводить работу по оздоровлению детей работников, студентов ГБПОУ РО «ЗимПК».

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

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

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

8.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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 мероприятиях.

8.7. 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 пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

8.8. Работодатель предоставляет профкому по его запросу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития ГБПОУ РО «ЗимПК».

8.9. Председатель профкома включаются в состав комиссий ГБПОУ РО «ЗимПК» по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

8.10. Работодатель учитывает мнение профкома при рассмотрении следующих вопросов:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии со ст. 82, 373 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени 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);
- порядок установления системы оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера (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 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы 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, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

9.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной

плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

- оказывать педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;

- работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство), о предоставлении служебных жилых помещений работникам Учреждения;

- оказывает материальную помощь работникам учреждения при строительстве или ремонте жилья в виде неликвидных стройматериалов;

- из внебюджетных средств и средств фонда оплаты труда выделяет средства на приобретение путёвок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно;

- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от добровольных пожертвований и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда. Часть внебюджетных средств направляется на оплату труда работников учреждения;

- работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации.

9.2. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;

- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны договорились, что:

– работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду в Министерство труда и социального развития Ростовской области;

– контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами Договора и постоянно действующей двухсторонней комиссией;

– для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников учреждения.

Стороны обязуются:

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

10.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлении настоящего Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

Приложение № 1
к Коллективному договору
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РО
«ЗимПК»

_____ Н.М. Ануфриенко
«01» апреля 2024г.

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РО «ЗимПК»
_____ И.В.Бутенко
«01» апреля 2024г.

Правила внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»

I. Общие положения

1.1. Настоящие «Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (далее Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (ст.189 Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с последующими изменениями).

1.2. Правила – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж (далее «колледж»)).

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой

дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Дисциплина в колледже поддерживается на основе уважения человеческого достоинства работников и обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокоэффективной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд и обучение.

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

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом III. «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н в ред. от 31.05.2011г);

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

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

работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с колледжем;

работодатель – юридическое лицо (колледж), вступившее в трудовые отношения с работником;

администрация колледжа – директор, его заместители, заведующие отделениями, заведующий практикой.

1.5. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются администрацией колледжа в соответствии с уставом и в пределах предоставленных законодательством прав, на основе социального партнёрства.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в колледже.

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

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

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 ФЗ от 29.12.2012 г. №273 ФЗ «Об образовании в РФ»

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ: (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ)

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

В связи с изменениями в Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ "О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 13 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" изменений, связанных с особенностями регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства внесены следующие дополнения.

Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу. Наряду с документами, предусмотренными статьей 65 Трудового Кодекса, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю: договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

- разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка в электронном виде (ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ), за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

Должностные обязанности директора колледжа не могут исполняться по совместительству (ч.5 ст. 51 ФЗ от 29.12.2012 г. №273 ФЗ «Об образовании в РФ»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом директора колледжа, изданным на основании заключенного трудового договора.

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

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа является для работника основной, за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами трудовая книжка на работника не ведется.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в колледже, директора – в министерстве общего и профессионального образования Ростовской области. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку, за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами трудовая книжка на работника не ведется.

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

2.1.16. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника

(далее сведения о трудовой деятельности) и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах работника на другую постоянную работу;
- увольнении работника с указанием основания и причины прекращения

трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом. (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.17. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя pedagog@zima.donpac.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.1.18. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

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

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

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

2.3. Перевод на другую работу, изменение условий трудового договора:

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

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

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

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

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и

технологии предоставления образовательных услуг и обеспечения условий их предоставления, структурная реорганизация колледжа, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

а) реорганизация колледжа (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация;

б) изменения в осуществлении образовательного процесса в колледже (сокращение количества групп (или обучающихся), введение новой образовательной программы, в том числе нового рабочего учебного плана и в связи с этим изменение количества часов по рабочему учебному плану и рабочим учебным программам и др.).

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

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

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах колледжа оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

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

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

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Прекращение трудового договора:

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (статья 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ)).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой

договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

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

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

Причинами увольнения работников (ст. 81 ТК РФ), в том числе и педагогических работников), могут также являться:

- а) уменьшение количества групп;
- б) изменение количества часов по предмету ввиду изменения рабочего учебного плана, рабочих учебных программ и т.п.

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

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

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

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

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

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

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или

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

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

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

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

С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По заявлению работника работодатель обязан выдать в день увольнения надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет.

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте, или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в

порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

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

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

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

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

3.1.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором, со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

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

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

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

законами.

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

3.1.9. На участие в управлении колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах, уставом колледжа.

3.1.10. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.15. На занятие должностей инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, если они отвечают квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

3.1.16. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом колледжа, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Педагогические работники колледжа имеют право:

3.2.1. В соответствии с уставом колледжа иными локальными актами на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.2.2. На внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в колледже.

3.2.3. Дополнительное профессиональное образование не реже, чем раз в три года. ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ

профессиональной переподготовки (ч.2 ст.76 ФЗ от 29.12.2012 г. №273 ФЗ «Об образовании в РФ»), в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. На аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации.

3.2.5. На сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы.

3.2.6. На дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

3.2.7. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом колледжа, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. На управление колледжем, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом колледжа и договором с учредителем (министерством общего и профессионального образования Ростовской области).

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

3.3.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров.

3.3.4. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

3.3.6. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.3.7. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы

трудового права, в порядке, установленном ТК РФ.

3.3.8. Реализовывать иные права, определенные уставом колледжа, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.4. Работник обязан:

3.4.1. Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.

3.4.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.4.3. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя.

3.4.4. Бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя.

3.4.5. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

3.4.6. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные настоящими правилами.

3.4.7. Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях колледжа.

3.4.8. Экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы работодателя.

3.4.9. Соблюдать законные права и свободы обучающихся их родителей (законных представителей).

3.4.10. Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся.

3.4.11. Информировать администрацию колледжа, либо непосредственного руководителя, либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей.

3.4.12. Представлять администрации колледжа (в отдел кадров)

информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смене паспорта.

3.4.13. Ставить в известность администрацию колледжа (отдел кадров) о досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, за 3 рабочих дня.

3.4.14. Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом колледжа, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.5. Педагогические работники колледжа обязаны:

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

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

3.5.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

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

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

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

3.5.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

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

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

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

3.5.11. Соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязан:

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

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

3.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.6.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.6.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.6.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.6.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату: за первую половину текущего месяца 10 числа текущего месяца, за вторую половину – 25 числа следующего месяца;

3.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.6.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.6.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

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

3.6.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение обязательных

периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

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

3.6.15. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников колледжа.

3.6.16. Создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование не реже, чем раз в три года. ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной подготовки (ч.2 ст.76 ФЗ от 29.12.2012 г. №273 ФЗ «Об образовании в РФ»).

а) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

б) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях (имеющих государственную аккредитацию) 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности ГБПОУ РО «ЗимПК» и направлению ГБПОУ РО «ЗимнПК», а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

3.6.18. Исполнять иные обязанности, определенные уставом колледжа, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.6.19. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказа об увольнении; выписки из трудовой книжки (за исключением, если трудовая книжка на работника не ведется); 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.

3.6.20. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед

работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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

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

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

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

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

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

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

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

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального

хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

3.8.1. Использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

3.8.2. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

3.8.3. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

3.8.4. Удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам в помещениях колледжа и на территории запрещается:

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

3.9.2. Хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Основные права и обязанности администрации

4.1. Администрация колледжа имеет право:

4.1.1. Посещать учебные и иные виды занятий, внеклассные

мероприятия, проводимые преподавателями колледжа. Преподаватель должен быть предупрежден о посещении не позднее 15 минут до начала занятия (мероприятия).

4.1.2. Запрашивать у работников колледжа информацию, документацию, необходимую ему для осуществления должностных обязанностей, либо поручений директора.

4.1.3. Осуществлять иные действия и реализовывать полномочия, определённые законодательством Российской Федерации, Ростовской области, уставом колледжа, настоящими Правилами, должностными инструкциями.

4.2. Администрация колледжа обязана:

4.2.1. Обеспечить соблюдение работниками колледжа обязанностей возложенных на них трудовым договором, уставом колледжа, настоящими Правилами, квалификационными характеристиками (требованиями), должностными инструкциями работников;

4.2.2. Правильно организовать труд работников колледжа в соответствии с их специальностью, квалификацией, должностными инструкциями, закрепить за каждым из них определенное место работы, предоставить исправное оборудование, создать здоровые и безопасные условия труда.

4.2.3. Обеспечить соблюдение работниками трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы в колледже, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

4.2.4. Сотрудника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры, согласно действующему законодательству.

4.2.5. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении согласно Устава, в полной мере используя собрания (конференции) трудового коллектива, различные формы общественной самодеятельности, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени:

5.1.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников колледжа устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором.

5.1.2. Если режим работы конкретного работника отличается от установленных в настоящем разделе правил, продолжительность рабочего времени, время начала и окончания работы, время перерывов на работе, чередование рабочих дней рабочих и нерабочих дней для него устанавливается трудовым договором и графиком рабочего времени (графиком сменности).

5.1.3. В колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя для педагогических работников и некоторых категорий работников (уборщики служебных помещений, гардеробщик, лаборанты) в соответствии с трудовым договором с одним выходным днем.

При 40-часовой рабочей неделе понедельник-пятница - начало рабочего дня некоторых категорий работников (уборщик служебных помещений, гардеробщик, лаборанты) дня – 8.00 час., окончание – 16.00 час. с предоставлением перерыва продолжительностью 1(одного) часа с 12.00 по 13.00 час. Суббота – с 8.00 до 13.00 час. без перерыва.

Для водителя устанавливается в соответствии с трудовым договором установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (начало рабочего дня – 7.00 час., окончание – 17.00 час. с предоставлением перерыва продолжительностью 2 часа с 11.00 по 13.00 час.

Для остальных работников в соответствии с трудовым договором установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (начало рабочего дня – 8.00 час., окончание – 17.00 час. с предоставлением перерыва продолжительностью 1(одного) часа с 12.00 по 13.00 час.

Для работников по должности «сторож», устанавливается сменный режим рабочего времени с выходными днями согласно графика сменности. График сменности утверждается директором колледжа, за один месяц до введения в действие.

5.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы

часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601.

В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГБПОУ РО «ЗимПК».

5.1.5. Выполнение педагогической работы преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени преподавателя, которое утверждается директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов (ненормированная часть).

5.1.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых

указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.1.7. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (ненормированная часть), вытекает из их должностных обязанностей и включает:

а) 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;

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

в) 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;

г) 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.);

д) периодические кратковременные дежурства в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи.

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

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

5.1.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом приказом директора.

5.1.10. Режим работы заместителей директора, других руководящих и административных работников определяется директором в соответствии с трудовым законодательством и с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью колледжа. Режим работы директора определяется учредителем (министерством общего и профессионального образования Ростовской области).

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

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников колледжа, занимающих следующие должности: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе и обеспечению комплексной безопасности, заведующий учебной частью, заведующий отделением, заведующий практикой, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер.

5.1.13. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе,

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

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

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

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

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

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож.

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

5.1.16. С учетом условий работы в колледже в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

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

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

- а) отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- б) созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по

общественным делам.

5.1.19. При осуществлении в колледже функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- а) присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения директора, заместителя директора по УР;
- б) входить в группу после начала урока (занятия), за исключением директора, заместителей директора;
- в) делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

5.2. Установление учебной нагрузки преподавателям:

5.2.1. Учебная нагрузка преподавателям устанавливается исходя из количества часов по рабочему учебному плану и рабочим учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки преподавателей производится, как правило, один раз в год.

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

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

5.2.4. Увеличение учебной нагрузки преподавателей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- а) временного ее выполнения за преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- б) временного выполнения учебной нагрузки преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

Уменьшение учебной нагрузки преподавателей без их согласия может осуществляться также в случаях восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

5.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а

также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

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

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

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

5.2.9. Распределение учебной нагрузки производится директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений председателей предметных (цикловых) комиссий.

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

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

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

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

5.2.11. Директор (с согласия учредителя), его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях

дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

5.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

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

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам колледжа обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 час. по 13.00 час.

5.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

5.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не

менее чем в двойном размере.

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

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

5.3.6. Педагогическим работникам колледжа предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

5.3.7. Педагогические работники колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются локальным актом колледжа.

5.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 9) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: от 3 до 7 дней.

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

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

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

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

- а) временной нетрудоспособности работника;
- б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска

государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

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

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

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

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

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

5.3.14. 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 и (или) опасными условиями труда.

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

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

5.3.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169)

5.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

VI. Поощрения за успехи в работе, обучении

6.1. За обеспечения условий обучения и воспитания, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) занесение на Доску почета;
- д) награждение Почетными грамотами (Благодарственными письмами);

6.2. За особые трудовые заслуги работники колледжа представляются в вышестоящие органы для присвоения почетных званий, награждения орденами и медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством Российской Федерации, Ростовской области. При представлении

работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива и коллектива обучающихся.

6.3. По результатам аттестации педагогическим работникам может устанавливаться высшая, первая квалификационные категории. Квалификационная категория присваивается педагогическим работникам Главной аттестационной комиссией Министерства общего и профессионального образования.

6.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Материальное стимулирование производится на основании «Положения о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (локальном акте).

Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, улучшение жилищных условий и т.п.).

VII. Трудовая дисциплина и ответственность за её нарушение

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

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

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

уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

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

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

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

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

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

7.2.5. Принятия необоснованного решения директором колледжа, его заместителями или главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу колледжа (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

7.2.6. Однократного грубого нарушения директором, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

7.2.7. повторное в течение одного года грубое нарушение устава колледжа (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен

затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

увольнение.

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

VIII. Заключительные положения

8.1. Текст настоящих правил вывешивается в колледже на видном месте.

8.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном уставом колледжа и ст. 372 ТК РФ.

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

Приложение № 2

*к Коллективному договору
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»*

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ Н.М. Ануфриенко
«01» апреля 2024г.

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ И.В.Бутенко
«01» апреля 2024г.

*ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВЫПЛАТАХ
КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Зимовниковский
педагогический колледж*

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»

Приказ № 126

28.09.2023 г.

п. Зимовники

О системе оплаты труда работников
ГБПОУ РО «ЗимНКО»

В соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 25 октября 2021 года N 886 (с изменениями на 25 сентября 2023 года) «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области»; статьей 4 Областного Закона РО от 03.10.2008 № 91-ЗС "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений", приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 1164 от 30.04.2009 «Об утверждении положений о порядке проведения тарификации работников и об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Минобразованию Ростовской области» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Ростовской области № 441 от года «О повышении заработной платы отдельным категориям работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области в 2013 году, приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 580 от 23.07.2013 года «О мерах по реализации постановления Правительства Ростовской области от 11.07.2013 № 441»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01.10.2023 года и применять во все последующие периоды «Положение о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж».
2. Признать утратившим силу «Положение о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж», утвержденное приказом № 152 от 29.09.2022 г. с 01.10.2023 года.

Директор

Н.М. Ануфриенко

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» подведомственного министерству общего и профессионального образования Ростовской области по виду экономической деятельности "Образование" (далее по тексту ГБПОУ РО «ЗимПК» или колледж), (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников колледжа, осуществляющих образовательную деятельность, и обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования,

Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 08.10.2019 № 717 О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 09.11.2016 №765 "О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области » (В редакции постановлений Правительства Ростовской области от 15.08.2012 № 753, от 11.10.2012 № 952, от № 956, от 13.11.2012 № 995, от 13.11.2012 № 997, от 14.12.2012 № 1082, от 14.12.2012 № Ю84, от 29.12.2012 № 1151, от 10.01.2013 № 3, от № 30, от 27.03.2013 № 178, от 23.04.2013 № 201, от 25.04.2013 № 227, от 04.09.2013 № 548, от 17.10.2013 № 642, от 05.12.2013 № 740, от 24.04.2014 № 289); статьей 4 Областного Закона РО от 03.10.2008 № 91-3С "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений", приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области №1164 от 30.04.2009 «Об утверждении положений о порядке проведения тарификации работников и об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Минобразованию Ростовской области» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Ростовской области № 441 от года «О повышении заработной платы отдельным категориям работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области в 2013 году, приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области №580 от 23.07.2013 года «О мерах по реализации постановления Правительства Ростовской области от 11.07.2013 №441», Федерального закона №408-ФЗ от 01.12.2014 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда». Постановление правительства от 25.09.2023 №681 Г.Ростов-на-Дону «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 25.10.2021г №886.

2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня — должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной

группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и Правилам внутреннего трудового распорядка ГБПОУ РО «ЗимПК».

7. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

8. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Установление заработной платы директора ГБПОУ РО «ЗимПК» (далее - директор) производится на основании Трудового договора с министерством общего и профессионального образования Ростовской области (далее - министерство).

9. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.12.2010 г. №1024 «Об утверждении методических рекомендаций по проведению аттестации педагогических работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений Ростовской области», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования».

10. В соответствии со ст.133ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже МРОТ, работнику производится доплата до МРОТ. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года - доплата пропорциональна рабочему времени.

***Раздел 2. Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала***

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5565
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6433

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

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер
--	------------------------	--------------------

		должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
--	--	---

1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	13855
3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14530
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель **; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ***; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15244

* За исключением педагогических работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Ростовской области «Центр повышения квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием», государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) Ростовской области «Областные курсы повышения квалификации работников культуры и искусства».

** Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

*** За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

РАЗМЕРЫ

минимальных должностных окладов по должностям педагогических работников, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1	2
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 244

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

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
--	------------------------	---

1	2	3
2-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную	14917

1	2	3
	программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональных образовательных учреждений**; старший мастер профессионального образовательного учреждения:	
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	14917

* Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

** Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

*** Должностные оклады по должностям работников дополнительного профессионального образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Минимальные размеры
должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам по должностям работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер
---	------------------------	-----------------------

		должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	библиотекарь; библиограф: без категории II категории I категории ведущий	7426

Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
---	--------------------------	--

1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	5565
	2-й квалификационный уровень	5834
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	6125
	2-й квалификационный уровень	6433
	3-й квалификационный уровень	6757
	4-й квалификационный уровень	7076
	5-й квалификационный уровень	
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	9017
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8592
ПКГ «Общеотраслевые	1-й квалификационный уровень	7076

1	2	3
должности служащих третьего уровня»	2-й квалификационный уровень	7426
	3-й квалификационный уровень	7795
	4-й квалификационный уровень	8182
	5-й квалификационный уровень	8592
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень	
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	9472
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	9017
	2-й квалификационный уровень	9945
	3-й квалификационный уровень	10441

Для учреждений дополнительного профессионального образования минимальные размеры должностных окладов по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (5-й квалификационный уровень) и ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» (1-й квалификационный уровень) устанавливаются как для учреждений I – II групп по оплате труда руководителей.

Минимальные размеры ставок
заработной платы по профессиональным
квалификационным группам по общепромышленным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	4575
	2-й квалификационный разряд	4841

	3-й квалификационный разряд	5124
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд	5440
	5-й квалификационный разряд	5754
	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд	6085
	7-й квалификационный разряд	6433
	3-й квалификационный уровень	6812
	4-й квалификационный уровень	7303

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

Минимальные размеры
должностных окладов по должностям руководителей
структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим
в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	9472

1. Должность старшего тренера может вводиться в Ростовском областном училище (колледже) олимпийского резерва.

2. В учреждениях дополнительного профессионального образования минимальный размер должностного оклада по должности «заведующий библиотекой» устанавливается как для учреждений I – II групп по оплате труда руководителей.

3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Примерным положением), устанавливаемой в соответствии с подпунктами 4.12.1 – 4.12.3 пункта 4.12 раздела 4 настоящего Примерного положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.8 раздела 4 настоящего Примерного положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Размеры доплаты за работу
в особых условиях труда работникам учреждения

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
----------	---	-------------------------------

1	2	3
1.	За работу в общеобразовательных учреждениях с наличием интерната: руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники	15
2.	За интернатный цикл обучения в Ростовском областном училище (колледже) олимпийского резерва: руководитель учреждения (подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники	15
3.	За работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании): руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг обучающимся в таких классах	15 до 20
4.	За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель учреждения (филиала, подразделения),	

1	2	3
	заместители руководителя педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах)	15 до 20
5.	За работу с обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях: руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя; педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг таким обучающимся	до 20
6.	За работу в общеобразовательных учреждениях с обучающимися, содержащимися в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы: руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг таким обучающимся	до 50
7.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20
8.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения: педагогические работники	20

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

* При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителя – за классное руководство: 1 – 4 классов 5 – 11 (12) классов	до 20 до 25
2.	Преподаватели и мастера производственного обучения профессиональных образовательных учреждений – за руководство группой	до 30
3.	Учителя 1 – 4 классов – за проверку тетрадей	15
4.	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
5.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами: в профессиональных образовательных учреждениях	до 20

1	2	3
6.	Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
7.	Работники учреждений – за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
8.	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
9.	Учителя, преподаватели – за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	до 25
10.	Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
11.	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 20 до 30 до 50
12.	Преподаватели профессиональных образовательных учреждений – за организацию и руководство производственной практикой (руководители производственной практики)	до 35
13.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 20

1	2	3
14.	Работники учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, – за ведение библиотечной работы	до 25
15	Работники учреждений, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
16.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
17.	Работники учреждений, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20
18.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
19.	Педагогические работники и иные работники учреждений, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники учреждений (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, – за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации: руководитель пункта проведения экзамена организатор пункта проведения экзамена; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам пункта проведения экзамена медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	1,8 1,2 0,6

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках, – 14 человек;

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах, – 25 человек;

в профессиональных образовательных учреждениях – 25 человек.

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

2. В профессиональных образовательных учреждениях доплата за руководство группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

4. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) и ГИА по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (далее – ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (далее – ППЭ);

работникам учреждений (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для

проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в ППЭ.

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

3.5.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.5.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

20 процентов – в общеобразовательных учреждениях;

15 процентов – в профессиональных образовательных учреждениях;

5 процентов – в учреждениях дополнительного образования, дополнительного профессионального образования.

3.5.7. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме ЕГЭ в ППЭ, на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процента;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ, – 1,2 процента;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам, – 0,6 процента.

3.6. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок

ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки качества труда медицинских работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

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

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

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

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

Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му

квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 5 до 10 лет – 10 процентов,
- от 10 до 15 лет – 15 процентов,
- свыше 15 лет – 20 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам (тренерам).

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с подпунктами 4.9.1 пункта 4.9 раздела 4 настоящего Примерного положения при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.11. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с подпунктами 4.12.1 – 4.12 раздела 4 настоящего Примерного положения.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

4.12.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности (за исключением работников, занимающих штатные должности профессорско-преподавательского состава в учреждениях дополнительного профессионального образования, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами), надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 25 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 15 процентов.

4.12.2. Работникам, занимающим штатные должности профессорско-преподавательского состава в учреждениях дополнительного профессионального образования, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами), надбавка за наличие ученой степени составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 7000 рублей в месяц;

при наличии ученой степени кандидата наук – 3000 рублей в месяц.

Надбавка рассчитывается пропорционально отработанному времени.

4.13. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

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

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного

звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.14. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,

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

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.15. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава Ростовского областного училища (колледжа) олимпийского резерва устанавливается надбавка в размере 50 процентов от ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам).

Под молодым специалистом в целях настоящего постановления понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, при первичном трудоустройстве по специальности «тренер» в Ростовское областное училище (колледж) олимпийского резерва в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение трех лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом учреждения.

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

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

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размеры должностных окладов руководителей учреждений (кроме учреждений дополнительного профессионального образования) устанавливаются на основе отнесения возглавляемых ими учреждений в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице

Размеры должностных окладов руководителей учреждений
(кроме учреждений дополнительного профессионального образования)

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	26426

5.2.2. Размеры должностных окладов руководителей учреждений дополнительного профессионального образования устанавливаются согласно таблице

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

5.5. Руководители учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии

квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

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

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице

Размеры предельного соотношения
заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

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

5.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном

порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице

Объемные показатели для отнесения
учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в профессиональных образовательных учреждениях культуры и искусства	за каждого обучающегося	0,5
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося	0,3 0,5

1	2	3	4
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 30
6.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
7.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10

1	2	3	4
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
11.	Наличие следующих основных средств:		
	автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
12.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе учреждения	до 30
		в других случаях	до 15
13.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объекта	до 50
14.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
15.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях,	за каждого обучающегося	0,5

1	2	3	4
	посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе		
16.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
17.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года;

в профессиональных образовательных учреждениях – по приведенному к очной форме обучения контингенту обучающихся по состоянию на 1 октября, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

в учреждениях дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

3. Использованное сокращение:

га – гектар.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1 настоящего Примерного положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице

Группы по оплате труда руководителей в зависимости
от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения с наличием интерната	свыше 350	до 350	до 250	до 150
2.	Профессиональные образовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	–
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.7.5. Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

Ростовское областное училище (колледж) олимпийского резерва относится к I группе по оплате труда руководителей.

5.7.6. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

могут относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

могут устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

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

6.1.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов

учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

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

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

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

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.1.8.1 пункта 6.1 раздела 6 настоящего Примерного положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Примерным положением, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

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

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

произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

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

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

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

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

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

6.1.9. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений.

6.1.9.1. Преподавателям профессиональных образовательных учреждений до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.1.10.2 пункта 6.1 раздела 6 настоящего Примерного положения, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

6.1.9.2. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.1.10.2 пункта 6.1 раздела 6 настоящего Примерного положения, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

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

6.1.9.4. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.1.9.5. В профессиональных образовательных учреждениях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

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

6.1.9.6. В профессиональных образовательных учреждениях в сфере культуры и искусства и педагогического профиля подготовки с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго учебного полугодия.

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

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

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения.

6.1.9.8. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, разработанные Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 06-846).

6.1.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

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

часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями профессиональных образовательных учреждений;

педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям профессиональных образовательных учреждений, поступившим на работу в течение учебного года;

работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

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

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

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

ставки заработной платы,

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

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

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

для преподавателей профессиональных образовательных учреждений – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

Часовая ставка мастера производственного обучения при почасовой оплате труда определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму рабочих часов.

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

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и

коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор , доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,06	0,05	0,03
2.	Аспиранты, слушатели учреждений дополнительного профессионального образования	0,09	0,08	0,05

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор , доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

7.3. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего Примерного положения.

7.4. В ставки почасовой оплаты труда, исчисленные в соответствии с пунктами 7.1 – 7.2 настоящего Примерного положения, включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов, установленных таблицей № 5 настоящего Примерного положения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

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

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

7.5. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его

заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

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

Раздел 8. Порядок проведения тарификации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж»

1. Тарификация работников областного государственного учреждения, подведомственного Минобразованию Ростовской области (далее - учреждения), включает в себя:

- определение размеров должностных окладов специалистов и служащих;
- определение квалификационных разрядов и ставок заработной платы рабочих;
- определение размеров компенсационных выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда;
- определение размеров стимулирующих выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда.

2. Для проведения тарификации работников в учреждении приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарифно-квалификационная комиссия в составе:

- председатель комиссии - руководитель учреждения или один из его заместителей,
- члены комиссии - главный бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, председатель профсоюзного комитета (или иного представительного органа работников).

Порядок работы тарифно-квалификационной комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

3. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, к которым отнесены соответствующие должности (профессии).

Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4. Тарификационные списки работников составляются ежегодно на начало учебного года, а также при изменении условий (размеров) оплаты труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Ростовской области на дату введения в действие данных изменений, и подписываются всеми членами тарифно-квалификационной комиссии.

5. Тарификационные списки представляются в Минобразование области в составе документов по расчету планового фонда оплаты труда учреждения при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности для государственных бюджетных учреждений на очередной финансовый год.

В течение учебного года при необходимости тарифноквалификационной комиссией могут вноситься изменения и дополнения в тарификационные списки в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Тарификация работников осуществляется на основании решения тарифно-квалификационной комиссии учреждения об установлении размеров должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 и локальными актами учреждения.

7. Тарификация руководителей учреждений осуществляется тарифно-квалификационной комиссией учреждения на основании решения комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области по определению условий оплаты труда руководителей подведомственных учреждений (далее - комиссия министерства) об установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, утвержденного приказом министра.

8. Тарификация заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется тарифно-квалификационной комиссией учреждения с учетом положений приказа №1164 от 30.04.2009 в отношении данной категории работников.

9. Тарификация работников учреждений проводится по формам тарификационного списка согласно приложению к настоящему Положению:

- по форме № 1 - руководителей, специалистов и служащих,
- по форме № 3 - воспитателей,
- по форме № 4 - преподавателей (имеющих учебную нагрузку);
- по форме № 5 - рабочих;
- по форме № 6 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей - дополнительный тарификационный список работников.

10. Тарификационные списки заполняются в разрезе категорий персонала по каждой должности (профессии) в последовательности и объемах, соответствующих штатному расписанию учреждения.

11. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему или внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками также как и основных работников по каждой должности (профессии).

Также отдельно проводится тарификация руководителя учреждения и его заместителей из числа педагогических работников, выполняющих работу по своей педагогической специальности в пределах основного рабочего времени в объеме, не превышающем максимально установленного значения.

12. Вакантные должности (профессии) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются согласно штатному расписанию. В

тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из должностных окладов (ставок заработной платы), определенных для соответствующей должности (профессии), компенсационным и стимулирующим выплатам, предусмотренным условиями оплаты труда.

Если размер компенсационных и стимулирующих выплат не фиксированный, то по вакантным должностям (профессиям) принимается среднее значение в заданном диапазоне.

13. В тарификационных списках не отражаются выплаты, включаемые при планировании в дополнительный фонд оплаты труда учреждения (доплаты за работу в ночное время и в нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на период очередного трудового отпуска), а также доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, персональный повышающий коэффициент, премии.

Выплаты, не включаемые в тарификационные списки работников, осуществляются на основании локального нормативного акта учреждения и приказа руководителя учреждения (для руководителя учреждения - на основании приказа министерства).

Раздел 9. Порядок установления должностных окладов

9.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом министра на основании решения комиссии министерства в зависимости от группы по оплате труда в соответствии с пунктом 1.5 приложения 7 к постановлению Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области».

Группа по оплате труда руководителей определяется в соответствии с Порядком отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей, утвержденным разделом 4 приложения № 7 к постановлению Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 (далее - Порядок) в следующем порядке:

9.2.1. Руководители учреждений ежегодно до 1 октября представляют в министерство сведения о показателях, характеризующих масштаб руководства учреждением, документы, (далее объемные показатели) подтверждающие фактическое наличие указанных объемов работы учреждения.

Контингент обучающихся образовательного учреждения указывается:

по профессиональным образовательным учреждениям — по приведенному к очной форме обучения контингенту обучающихся по состоянию на 1 октября, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

9.2.2. Руководитель имеет право указать дополнительные объемные показатели, не предусмотренные в пункте 4.2. Порядка, но значительно

увеличивающие объем и сложность работы в учреждении, с обоснованием введения этих показателей.

По решению министерства суммарное количество баллов для отнесения учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей, может определяться с учетом дополнительных объемных показателей в соответствии с пунктом 4.4. Порядка.

9.2. Объемные показатели представляются в министерство в 2-х экземплярах в профильные отделы. Профильные отделы в течение 10 рабочих дней рассматривают представленные материалы, формируют предложения по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей. Заполненные и подписанные начальником профильного отдела объемные показатели передаются в планово-экономический отдел. Планово-экономический отдел в течение 3-х рабочих дней рассматривает и визирует представленные объемные показатели, один экземпляр передает в отдел кадровой работы, второй экземпляр возвращает в профильный отдел (Приложение №1).

9.3. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются тарифно-квалификационной комиссией учреждения на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя в соответствии с пунктом 1.6. приложения 7 к постановлению Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219.

Раздел 10. Порядок установления выплат компенсационного характера

10.1. Доплаты руководителям, заместителям руководителей за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

- за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях - 10%;
- за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения - 15%;
- за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:
 - руководителю комиссии - до 20
 - секретарю - до 15.

Доплата руководителям, заместителям руководителей за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных

образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом Минобразования Ростовской области.

Раздел 11. Порядок установления выплат стимулирующего характера

11.1. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения из фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

11.2. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- повышающий коэффициент к должностным окладам руководителям учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, за специфику работы - 0,20;
- повышающий коэффициент к должностным окладам руководителям профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы углубленной подготовки - 0,15;

11.3. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от результативности труда и качества работы.

11.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается руководителям при наличии квалификационной категории:

первой квалификационной категории - 0,10;

высшей квалификационной категории - 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается руководителям со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

11.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 25 процентов должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 15 процентов должностного оклада;

почетного звания "народный" - до 30 процентов должностного оклада, "заслуженный" - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Соответствие ученой степени, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности руководителя учреждения устанавливается комиссией министерства при определении условий оплаты труда.

11.6. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается приказом министра сроком на календарный год на основании решения комиссии Минобразования области по определению должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, а также надбавок стимулирующего характера и премирования руководящих работников областных государственных учреждений (далее — комиссия Минобразования области), исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителя, по состоянию на начало текущего года.

11.7. В течение указанного периода по результатам работы учреждения за полугодие размер надбавки за качество выполняемых работ может быть пересмотрен на основании заявления руководителя или по представлению профильного отдела.

Установление в этом случае размера надбавки на второе полугодие производится в порядке, установленном в п. 11.6. При этом значения показателей, по которым предусмотрена квартальная (полугодовая) отчетность, принимаются по состоянию на 1 июля, значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

11.8. Вновь назначенным руководителям надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться по истечении шести месяцев работы.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера в течение указанного периода сохраняется надбавка за качество выполняемых работ, действовавший до назначения нового руководителя.

В порядке исключения по решению министра общего и профессионального образования Ростовской области отдельным вновь назначенным руководителям надбавка за качество выполняемых работ может быть установлен до истечения шести месяцев.

11.9. Размер надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей:

<u>Суммарное количество баллов по целевым показателям эффективности деятельности</u>	<u>Размер персонального повышающего коэффициента</u>
до 25	0
от 26 до 30	0,25
от 31 до 35	0,5
от 36 до 40	1,0
от 41 до 45	1,5
от 46 до 50	2,0

11.10 По решению комиссии Минобразования области размер надбавки за качество выполняемых работ, может быть уменьшен (вплоть до нуля) за наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками, низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой, грубые нарушения деятельности, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников, невыполнение государственного задания на предоставление государственных услуг.

Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может распространяться не только на руководителя, но и

на заместителей руководителя, главного бухгалтера.

11.11. Начисление выплаты по надбавке за качество выполняемых работ осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности - для государственных бюджетных учреждений на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода.

При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода начисление по надбавке за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

11.11.1. При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат по надбавке за качество выполняемых работ не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

11.11.2. Надбавка за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения по согласованию с министерством.

После издания приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области об установлении руководителям подведомственных учреждений надбавки за качество выполняемых работ, руководители учреждений представляют в министерство на согласование проект приказа с сопроводительным письмом-ходатайством по установлению надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителей и главному бухгалтеру. После согласования комиссией министерства и министром общего и профессионального образования Ростовской области приказы утверждаются руководителями учреждений.

11.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,20,

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в министерстве, или со дня представления руководителем необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

11.13. Премирование руководителя учреждений осуществляется в IV квартале по итогам работы за календарный год на основании решения комиссии министерства, утвержденного приказом министра. В отдельных

случаях на основании представления профильного отдела министерства руководителю может быть выплачена премия за иной период работы в течение календарного года при достижении наиболее высоких показателей в работе.

Премии выплачиваются за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетным учреждением. На премирование руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера разрешается использовать: за счет бюджетных средств - до 1,5 процента планового фонда оплаты труда, за счет внебюджетных источников - в соответствии с локальными актами учреждений.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу руководителя, так и в абсолютном размере.

Размер премий максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности учреждения и наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда.

Основанием для рассмотрения комиссией министерства вопроса о премировании руководителя учреждения являются:

- ходатайство профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения с указанием основания премирования, периода, по итогам работы за который осуществляется премирование, размера премии;
- представление профильного отдела министерства, содержащее аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения за соответствующий период;
- информация главного бухгалтера учреждения о размере премиального фонда учреждения за счет средств областного бюджета, в том числе премиального фонда руководящих работников (руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), проверенная и завизированная планово-экономическим отделом;
- выписка из локального акта учреждения, устанавливающего порядок использования средств от приносящей доход деятельности, при выплате премии из внебюджетных средств.

11.14. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя учреждения, решения тарифно-квалификационной комиссии в порядке, установленном локальными актами учреждений.

При этом размер надбавки за качество выполняемых работ заместителя руководителя и главного бухгалтера не может превышать надбавку руководителя.

При низких показателях эффективности деятельности учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности министерство направляет представление руководителю учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру. В этом случае руководитель обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

При наличии дисциплинарных взысканий начисление премий руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не осуществляется.

Раздел 12. Размеры и порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

12.1. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается доплата за организацию и развитие приносящей доход деятельности (далее - доплата) за счет средств, полученных от этой деятельности.

12.2. Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер доплаты руководителю определяется локальным актом учреждения и не должен превышать (нарастающим итогом с начала года):

- 4% от доходов, полученных от платных образовательных услуг,
- 2% от доходов, полученных от иных платных услуг и реализации активов (готовой продукции).

12.3. Доплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения, и помещений (возмещения арендаторами коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендуемых помещений), от иных видов деятельности.

12.4. Приказом министерства предельный размер доплаты руководителя учреждения может быть снижен вплоть до нуля при выявлении грубых нарушений при осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, ухудшении качества образовательной деятельности, финансируемой из бюджета, невыполнении государственного задания, невыполнении руководителем учреждения своих функциональных обязанностей.

12.5. Размер доплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется локальным актом учреждения, и не должен превышать размера доплаты, установленной для руководителя.

12.6. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения доплата начисляется на основании приказа руководителя учреждения по итогам работы за квартал после определения размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный период с начала года и максимально допустимых размеров заработной платы.

12.7. Министерство осуществляет контроль правильности начисления доплат за организацию и развитие приносящей доход деятельности

руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения путем анализа бюджетной, статистической и ведомственной отчетности, в ходе тематических проверок и комплексных ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных автономных учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяются локальным актом учреждения.

Раздел 13. Иные вопросы оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителей и главного бухгалтера

13.1. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее - предельная кратность дохода).

В сумму доходов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера включаются все виды выплат по основной должности, включая выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, компенсации за неиспользованный отпуск и др.

13.2. Руководителю учреждения предельная кратность дохода устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
До 50,0	до 3,0
Свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
Свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
Свыше 150,0	до 6,0

13.3. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителю устанавливается комиссией Минобразования области в следующем порядке:

на основании среднесписочной численности работников (с учетом внешних совместителей) согласно статистической отчетности по форме П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за 4 квартал отчетного календарного года планово-экономическим отделом определяется максимальный размер предельной кратности дохода;

на основании представления профильного отдела устанавливается конкретный размер предельной кратности дохода, исходя из профильности учреждения, особенностей осуществления учебно-воспитательного процесса, внедрения инновационных технологий, наличия ресурсных центров и иных факторов, влияющих на сложность осуществления руководителем управленческих функций.

Дифференциация коэффициентов предельной кратности доходов осуществляется путем снижения максимального размера предельной кратности дохода на 0%, 5%, 10% или 17%.

13.4. Предельная кратность дохода устанавливается руководителю на календарный год. В течение года размер предельной кратности дохода может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительное изменение численности работников.

13.5. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода определяется путем снижения размера предельной кратности, установленной руководителю, на 0,5.

13.6. Если в течение года происходит смена руководителя учреждения для вновь назначенного руководителя до конца текущего календарного года устанавливается такой же размер предельной кратности дохода, как и у предыдущего руководителя.

13.7. Расчет фактической кратности дохода ведется нарастающим итогом с начала года.

13.8. Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель учреждения и главный бухгалтер.

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер такого превышения.

13.9. Контроль соблюдения показателя предельной кратности осуществляется министерством на основании квартальных отчетов по использованию фонда оплаты труда и в ходе контрольных мероприятий.

13.10. Для решения вопроса о выплате руководителю премии или компенсации за неиспользованный отпуск (кроме компенсационных выплат при увольнении) одновременно с ходатайством на премирование или заявлением на выплату компенсации в комиссию министерства представляется расчет, подписанный руководителем и главным бухгалтером учреждения.

13.11. Руководитель, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же образовательном учреждении, а также работать по совместительству в другом учреждении.

13.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется министерством, заместителям руководителя - руководителем учреждения.

Указанная педагогическая (преподавательская) работа в том же образовательном учреждении совместительством не считается.

13.13. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей

работы) может иметь место только с разрешения министерства.

13.14. Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям, заместителям руководителя осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

13.15. Для получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении руководитель ежегодно до начала учебного года (в срок не позднее 20 августа) представляет на имя министра общего и профессионального образования области заявление с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) выборного профсоюзного органа, заверенная председателем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление руководителю педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебной дисциплины. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех преподавателей указанной учебной дисциплины, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Оплата педагогической (преподавательской) работы руководителя в том же образовательном учреждении, не являющейся совместительством, осуществляется исходя из должностного оклада по совмещаемой должности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории по соответствующей педагогической должности.

13.16. Для получения разрешения на работу по совместительству в другой организации руководитель представляет на имя министра общего и профессионального образования области заявление с указанием организации, должности, объема работы (учебной нагрузки) и графика работы по совместительству, период работы по совместительству (начало работы и окончание (при срочном трудовом договоре)).

13.17. На основании заявления руководителя, завизированного членами комиссии министерства, отделом кадровой работы министерства готовится приказ и представляется на утверждение министру.

Приказ о разрешении осуществлять руководителем педагогическую (преподавательскую) работу в том же образовательном учреждении или ином государственном образовательном учреждении, подведомственном Минобразованию области, должен содержать условия оплаты такой педагогической (преподавательской) работы.

При работе по совместительству в иных организациях, не подведомственных Минобразованию области, условия оплаты труда определяются руководителем той организации.

Раздел 14. Размеры и порядок выплаты материальной помощи

14.1. Руководителю учреждения на основании письменного заявления на имя министра общего и профессионального образования области может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием руководителя или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

14.2. Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год. В исключительных случаях решением министра общего и профессионального образования области размер материальной помощи может быть увеличен.

14.3. Источником выплаты материальной помощи руководителю учреждения являются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда и средства, полученные от приносящей доход деятельности.

14.4. Размеры и порядок выплаты материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается локальным актом учреждения.

14.5. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении максимально допустимых размеров заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

14.6. Для решения вопроса о выплате руководителю материальной помощи в комиссию министерства представляются:

ходатайство профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения, содержащего причину, размер и источник выплаты материальной помощи;

расчет по форме, подписанный руководителем и главным бухгалтером учреждения при выплате материальной помощи за счет бюджетных средств;

выписку из локального акта учреждения, устанавливающего порядок использования средств от приносящей доход деятельности при выплате материальной помощи из внебюджетных средств.

Главный бухгалтер _____ В.В.Орехова

Приложение № 3
к Коллективному договору
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ Н.М. Ануфриенко

«01» апреля 2024г.

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной

профсоюзной организации

ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ И.В.Бутенко

«01» апреля 2024г.

Положение
об оказании материальной помощи работникам государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской
области
«Зимовниковский педагогический колледж»

1. Общие положения

Настоящее Положение является внутренним организационным документом, регламентирующим условия предоставления материальной помощи сотрудникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж» (далее колледж).

Положение разработано в соответствии с действующим законодательством РФ, в том числе Трудовым кодексом РФ и внутренними нормативными и организационно-распорядительными документами колледжа.

Механизм предоставления материальной помощи направлен на повышение социальной защищенности, создание у сотрудников ощущения заботы о них, формирование лояльности и приверженности сотрудников, заинтересованности в целях колледжа, его развитии и процветании, создание условий для качественного исполнения служебных обязанностей.

Материальная помощь предоставляется сотрудникам для решения их текущих неотложных задач, связанных со здоровьем, жилищными условиями, заботой о близких, воспитанием и обучением детей, других социально важных

мероприятий.

Положение распространяется на все категории сотрудников колледжа, работающих на основании трудовых договоров. Действие Положения не распространяется на сотрудников, работающих в колледже на основании договоров гражданско-правового характера. Право на получение любого вида материальной помощи имеют сотрудники, успешно прошедшие испытательный срок в колледже.

На оказание материальной помощи работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством.

Распределение материальной помощи производится по концу года.

Материальная помощь выплачивается всем категориям работников.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

2. Типы материальной помощи

Материальная помощь может носить как одноразовый, так и многократный в течение определенного времени, характер.

Материальная помощь может быть целевой или нецелевой. Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов. Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения.

В случае выделения целевой материальной помощи, сотрудник предоставляет в колледж документы, подтверждающие целевое использование средств. В случае нецелевой помощи, такие документы не требуются.

3. Условия оказания материальной помощи

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях и на следующие цели:

4. Нецелевая материальная помощь:

- Смерть близких родственников (3 должностных оклада)
- Рождение ребенка (до 5 должностных окладов)
- Утрата или повреждение имущества (3 должностных оклада,)
- Крупные непредвиденные траты (штрафы, компенсация ущерба, причиненного по неосторожности, выплаты при разделе имущества)
- Длительная болезнь работника (свыше одного месяца) – 5 базовых величин

- Бракосочетание работника – (3 должностных оклада,)
- В других случаях по решению администрации и по согласованию с профсоюзным комитетом – (до 10 должностных оклада)

5. Целевая материальная помощь:

- Неотложное дорогостоящее лечение близких родственников (3 должностных оклада)
- Обучение сотрудника или его детей (3 должностных оклада)
- Улучшение жилищных условий при наличии показаний по социальным нормам площади жилья (5 должностных оклада)
- Санаторно-курортные отдых и лечение по медицинским показаниям (50% от стоимости отдыха и лечения)

6. Порядок принятия решения о предоставлении материальной помощи

Решение об оказании материальной помощи принимается на основании заявления сотрудника с указанием причин, сроков и объема помощи, и представления непосредственного руководителя сотрудника. К заявлению должен быть приложен комплект документов, подтверждающий факт события, в связи с которым выделяется материальная помощь, либо пояснительные документы, если помощь выделяется для финансирования обучения или улучшения жилищных условий.

Решение принимается комиссией, в которую входит руководитель, представитель трудового коллектива (профессионального союза или профессиональной организации). Решение утверждается директором колледжа. Принятое решение оформляется приказом директора об оказании материальной помощи.

Выплата материальной помощи директору производится в соответствии с приказом Министерства, на основании письменного заявления директора.

7. Порядок внесения изменений в настоящее положение

Настоящее положение утверждается приказом директора и входит в общее положение по оплате труда работников колледжа.

Внесение изменений инициируется служебной запиской на имя руководителя колледжа с указанием причин, по которым вносятся изменения, необходимых изменений, исполнителя, подготовившего служебную записку и обладающего необходимой информацией.

8. Классификация положения во внутреннем документообороте

Настоящее положение относится к документам по кадровым вопросам.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение текущего месяца (*или в другой период*), распределяются между всеми работниками в равных суммах (*или пропорционально должностного оклада (ставки) или иное*).

Приложение № 4
к Коллективному договору
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ Н.М. Ануфриенко

«01» апреля марта 2024г.

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной

профсоюзной организации

ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ И.В.Бутенко

«01» апреля 2024г.

Положение

О квотировании рабочих мест в государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 24.11.95 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", Федеральным законом от 2 июля 2013г №183-ФЗ « О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации « О социальной защите инвалидов», Федеральным законом от 06 .10.2003г №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного управления в Ростовской области», Федеральным законом от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения» (с изменениями и дополнениями). Федеральным законом от 23 февраля 2013 года № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования мест для инвалидов», Областным законом № 461-ЗС от 07.03.2006г «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области».

1.1. Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации гарантируют трудовую занятость инвалидов. Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов производится в целях обеспечения дополнительных гарантий их занятости.

Квота - минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации.

1.2. Право на установление квоты для приема на работу инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы, имеют органы местного самоуправления.

Органы местного самоуправления в учетом ситуации, складывающейся на рынке труда, по представлению соответствующих территориальных органов по труду, социальной защиты, общественных организаций инвалидов устанавливают предприятиям, учреждениям, организациям, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 30 человек, квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников, но не менее трех процентов.

Более высокая квота для приема на работу инвалидов устанавливается в установленном законом порядке.

II. Порядок квотирования рабочих мест

2.1. Установление квоты рабочих мест для инвалидов в ГБПОУ РО «ЗимПК» производится на основании договоров, заключаемых с ними органами местного самоуправления.

Договор о квотировании должен содержать обязательные сведения: наименование рабочего места; санитарно-гигиенические требования и рекомендации медико-социальной экспертизы по условиям и режиму труда; источники финансирования (или налоговые льготы и платежи), а также санкции по отношению к стороне, не выполнившей условия договора.

2.2. Условия и порядок установления квоты, ее размеры и сроки действия утверждаются органом местного самоуправления с обязательным привлечением соответствующего территориального органа службы занятости населения, органов по труду и социальной защиты населения.

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчета шестидневной рабочей недели.

2.3. Порядок ввода квоты определяется органом местного самоуправления ежегодно с учетом ситуации, складывающейся на региональном рынке труда, возможностей работодателей, финансовых возможностей региона на срок не менее одного календарного года.

2.4. О проведении мероприятий по квотированию рекомендуется информировать директора ГБПОУ РО «ЗимПК» не менее чем за три месяца до начала введения квоты.

2.5. Трудоустройство безработных инвалидов в счет установленной квоты производится директором ГБПОУ РО «ЗимПК» по направлению органов службы занятости с учетом предложений органов социальной защиты населения, органов по труду.

В течение срока действия постановления о квотировании увольнение инвалидов, трудоустроенных в счет квоты, по инициативе администрации осуществляется при обязательном уведомлении центра занятости, направившего их на данные рабочие места.

2.6. Ликвидация рабочих мест, созданных в рамках квот, производится после согласования с органами местного самоуправления и с уведомлением территориальных органов службы занятости и органов по труду.

III. Обеспечении занятости инвалидов, их права, обязанности и ответственность

3.1. Директор ГБОУ СПО РФ «ЗимПК» в соответствии с установленной квотой создает или выделяет необходимое количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов, создает инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

В месячный срок, с момента получения решения органа местного самоуправления о квотировании рабочих мест, директор ГБПОУ РО «ЗимПК» разрабатывает мероприятия по организации дополнительных или выделению имеющихся рабочих мест в счет установленной квоты, о которых сообщает в местный центр занятости населения.

3.2. В случае невозможности выделения или создания в ГБПОУ РО «ЗимПК» рабочих мест для использования труда инвалидов в счет установленной квоты, директор ГБПОУ РО «ЗимПК» вправе для этой цели арендовать рабочие места на других предприятиях и в организациях.

3.3. В случае невыполнения или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов, директор ГБПОУ РО «ЗимПК» вносит обязательную плату, в размере стоимости рабочего места за каждого неустроенного инвалида в пределах установленной квоты, в Государственный фонд занятости населения Российской Федерации.

3.4. Стоимость рабочего места устанавливается в размере среднегодового заработка одного работника, сложившегося в ГБПОУ РО «ЗимПК».

Расчет среднегодового заработка работника производится исходя из фонда оплаты труда и средней численности работников предприятия за квартал, предшествующий моменту введения квоты, установленному постановлением органа местного самоуправления.

Полученные средства расходуются целевым назначением на создание рабочих мест для инвалидов.

Органы службы занятости населения перечисляют указанные суммы организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности на создание рабочих мест для инвалидов сверх утвержденной квоты.

3.5. Директор ГБПОУ РО «ЗимПК» в случае отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты уплачивает штраф в государственный фонд занятости в размере стоимости рабочего места.

Суммы штрафов взыскиваются в бесспорном порядке органами Государственной налоговой службы Российской Федерации. Уплата штрафа не освобождает их от внесения задолженности.

3.6. Директор ГБПОУ РО «ЗимПК» вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для инвалидов.

3.7. Директор ГБПОУ РО «ЗимПК» представляет органам местного самоуправления и соответствующим центрам занятости населения информацию о движении котируемых рабочих мест. Срок представления этой информации не позднее 3-х дней с момента принятия решения об их выделении, ликвидации или перепрофилировании, а также в случае увольнения инвалидов с котируемых рабочих мест.

Информация о создании рабочего места в рамках установленной квоты работодателем передается органам местного самоуправления и местным центрам занятости населения не позднее 10 дней с момента его создания.

IV. Источники финансирования и льготы работодателям, выделяющим или создающим рабочие места

4.1. С целью финансирования мероприятий по созданию рабочих мест для инвалидов органами местного самоуправления могут создаваться целевые фонды за счет:

- средств местных бюджетов;
- средств внебюджетных фондов, образуемых органами местного самоуправления;
- средств специализированных территориальных фондов и фондов социального страхования;
- добровольных взносов предприятий, общественных организаций и частных лиц/

4.2. Государственная поддержка (в том числе предоставление налоговых и иных льгот) предприятий и организаций, создающих рабочие места для инвалидов, осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.3. Для работодателей, выделяющих за счет собственных средств рабочие места, органы местного самоуправления устанавливают льготы в пределах своих полномочий в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 5
к Коллективному договору
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ Н.М. Ануфриенко

«01» апреля 2024г.

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной

профсоюзной организации

ГБПОУ РО «ЗимПК»

_____ И.В.Бутенко

«01» апреля 2024г.

П О Л О Ж Е Н И Е

об организации работы по охране труда в государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении Ростовской области

«Зимовниковский педагогический колледж»

(ГБПОУ РО «ЗимПК»)

1. Общие положения

1.1. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса основано на выполнении следующих функций управления:

- Прогнозирования
- Организации
- Стимулирования
- Учета
- Планирования
- Контроля
- Анализа

1.2. Деятельность руководящих работников образовательного учреждения в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ: ст.217 ТК РФ, Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ). Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденные Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 N 14.

Деятельность преподавателей, учебно-вспомогательного и технического персонала, обучаемых образовательного учреждения регламентируется инструкциями по охране труда.

2. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса

2.1. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса направлена на обеспечение охраны труда и здоровья работников и обучаемых в процессе их трудовой и образовательной деятельности, профилактику травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев.

2.2. Образовательное учреждение в рамках своих полномочий обеспечивает:

Создание службы охраны труда и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучаемыми законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

Финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья.

В установленном порядке разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и обучаемых.

Безопасность работников и обучаемых при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов.

В установленном порядке обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

В установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда.

Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний.

Проведение контроля за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучаемых средств индивидуальной и коллективной защиты.

Проведение специальной оценке условий труда в учреждении на основании Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ).

Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных осмотров (обследований) работников по их просьбам.

В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы в разделе «Охрана труда» должно быть указано: «В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся к ним компенсациях и средствах индивидуальной работы.

Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими полномочий.

Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучаемых при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи.

Организацию и проведение расследования в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследование в установленном Минобразованием России порядке несчастных случаев с обучаемыми. Предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда

социального страхования РФ для проведения проверок условий охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных по охране труда профессионального союза или трудового коллектива об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

3. Перечень профессий и должностей работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

	Наименование профессий и должностей	Наименование одежды	Моющее средство
1.	Водитель автомобиля	Халат, костюм смешанных тканей, перчатки, жилет сигнальный	мыло
2.	Гардеробщик	Халат	
3.	Уборщик служебных помещений	Халат, перчатки	Мыло, порошки, хлорамин
4.	Дворник	Фартук, рукавицы, плащ непромокаемый, ботинки	мыло
5.	Библиотекарь	Халат	Мыло, антисептические средства
6.	Сторож (вахтер)	Халат	Мыло,

			антисептические средства
7.	Старший лаборант	Халат	Мыло, антисептические средства

Приложение № 6
к Коллективному договору
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СПО РО
«ЗимПК»

_____ Н.М. Ануфриенко
«01» апреля 2024г.

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной
профсоюзной организации ГБОУ
СПО РО «ЗимПК»

_____ И.В.Бутенко
«01» апреля 2024г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Зимовниковский педагогический колледж»
(ГБПОУ РО «ЗимПК») с ненормированным рабочим днем для
предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

	Должность	Дополнительный отпуск (календарные дни)
1.	Директор	7
2.	Заместитель директора по АХЧ и ОКБ	7
3.	Главный бухгалтер	7

Примечание:

1. Право на предоставление дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором в соответствии с:

- статьей 119 ТК РФ, при этом продолжительность указанного отпуска не может быть менее 3 календарных дней;

2. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из местного бюджета, устанавливается органами местного самоуправления. (Постановление правительства РФ от 11 декабря 2002г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»)

Содержание

1. Коллективный договор
2. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Приложение № 2. Положение о системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера
4. Приложение № 3. Положение о материальной помощи
5. Приложение № 4. Положение о квотировании рабочих мест инвалидам
6. Приложение № 5. Положение об организации работы по охране труда
7. Приложение № 6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.