

Профсоюз работников народного образования и науки Республики Бурятия

ГОУ СПО «Республиканский межотраслевой техникум малого
предпринимательства, бизнеса и инноваций»

Выписка

Из протокола заседания профкома №1

От 2015 года.

Присутствовали: из 90 члена профсоюза – 47.

№ вопроса и содержание: Обсуждение Коллективного договора

Слушали: Коллективный договор

Постановили: принять коллективный договор за основу на 3 года с 2015 – 2017гг.

Председатель первичной профсоюзной организации: _____Л.И. Колобова

Подпись

Печать

**Перечень
Приложений к коллективному договору:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГАОУ СПО РБ «РМТ».
2. Положение об оплате труда работников.
3. График выплаты заработной платы работникам за текущий месяц.
4. Положение о стимулирующих доплатах и надбавках.
5. Соглашение по охране труда между администрацией, работниками и обучающимися на 2015-2017год.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
7. Перечень профессий и должностей работников на получение молока или равноценных пищевых продуктов за вредные условия труда.
8. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
9. Положение о материальной помощи.
10. Положение о новогодних подарков.
11. Положение о поощрении.

- 1. Общие положения**
- 2. Трудовой договор**
- 3. Рабочее время и время отдыха**
- 4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.**
- 5. Оплата и нормирование труда.**
- 6. Гарантии и компенсации**
- 7. Охрана труда и здоровья**
- 8. Гарантии профсоюзной организации**
- 9. Обязательства профсоюзного комитета**
- 10. Выполнение коллективного договора, ответственность сторон.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации N 197-ФЗ от 31 декабря 2001г. (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами и иными федеральными законами. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Стороны коллективного договора.

Работники учреждения, являющимися членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком).

Работодатель в лице его представителя – Директор ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» Киреев Виктор Юрьевич.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руково-

дителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Регистрация коллективного договора.

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора,

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Участие работников в управлении техникума.

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через

свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

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

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

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

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

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

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

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

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

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

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

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

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

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

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

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

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

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

При заключении трудового договора в образовательном учреждении учитывается объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового соглашения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

Преподавательская работа лицами, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогических работников других образовательных учреждений и работниками предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п.66 Типового положения об общеобразовательных учреждениях);
- 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 1 месяц в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до 1 месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

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

По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организованных или технологических условий труда (изменения числа групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами независимыми 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.73, 162 ТК РФ) при этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.

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

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового дого-

вора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается:

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

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

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

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

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

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

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

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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

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

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

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

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

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

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении

иностранных граждан в Российской Федерации.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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

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

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

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

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

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

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

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора про-

изводится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

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

По соглашению сторон, заключаемому 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 в соответствии с законом 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.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами,

нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

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

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также

обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

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

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

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. 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).

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

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

(п. 7.1 введен Федеральным законом от 03.12.2012 N 231-ФЗ, в ред. Федеральных законов от 29.12.2012 N 280-ФЗ, от 07.05.2013 N 102-ФЗ)

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представи-

тельства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Работодатель обязан:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проект 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.

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

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штатов (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности;

13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 12 части первой настоящей статьи, прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством Россий-

ской Федерации для приведения работодателями, осуществляющими на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

3.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности), утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условия трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

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

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 правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях.

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицам осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

Работа в выходные или праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения 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 случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работника 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 3-х лет.

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

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

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

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

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работника должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающих 28 календарных дней по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со (ст. 117 ТК РФ)

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со (ст. 119 ТК РФ), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3- календарных дней).

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

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

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

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при при-

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

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

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

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

(часть третья в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

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

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его пись-

менного согласия в следующих случаях:

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

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

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

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

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

временной нетрудоспособности работника;

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

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

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

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:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению что:

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работодатель обязан :

создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В случаях 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 авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки при наличии денежных средств.

В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173, 174 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173, 174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по целевому набору Министерство образования Республики Бурятия.

Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и

муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам доплаты по соответствующим полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия. Но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией учреждения или смена места жительства;
- если до пенсии по возрасту остался один год, при наличии заявления от работника и решения аттестационной комиссии соответствующего уровня.

Для реализации права граждан на качественное образование педагогическим работникам обязан повышать свой профессиональный уровень путем самообразования.

Работодатель возмещает расходы на прохождение работником профессионального обучения, переподготовки, повышении квалификации, обучения вторым профессиям за счет внебюджетной деятельности.

Соответствии с (ч.2 ст.207 ТК РФ), в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Перечень уважительных причин увольнения может быть следующим:

- ✓ Причины, влияющие на степень трудоспособности работника и его невозможности выполнять взятые на себя обязательства по трудовому договору (инвалидность, невозможность по медицинским показателям выполнять работу, т.п.);
- ✓ Причины, послужившие основанием для увольнения работника по инициативе работодателя при отсутствии виновных деяний со стороны работника (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, т.п.);
- ✓ Причины (основания) прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

К неуважительным причинам увольнения отнести:

- ✓ Увольнение работника по собственному желанию при отсутствии перечисленных выше обстоятельств медицинского характера, препятствующих продолжению выполнения работы работником;
- ✓ Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с виновными деяниями работника, в порядке привлечения его к дисциплинарной ответственности согласно ст. 81, 192, 193 ТК РФ.

К расходам, возмещаемым работником работодателю, относятся:

- ✓ расходы по выплате за время обучения стипендии;
- ✓ оплаты труда лиц, осуществляющих профессиональное обучение работника;
- ✓ расходы на организацию и проведение квалификационного экзамена;
- ✓ иные расходы, связанные с обучением, в соответствии с документами, подтверждающими такие расходы.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Система оплаты труда, включает размеры базовых окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения работников профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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

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

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья

статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья ТК РФ);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

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

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

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

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

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников техникума устанавливаются:

- коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Заработная плата работников техникума не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

государственными учреждениями субъектов Российской Федерации - за счет средств

бюджетов субъектов Российской Федерации;

Системы оплаты труда работников техникума устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

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.

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

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

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.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документаци-

ей;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Основанием для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска является предоставление справки-вызов, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации) либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Средний месячный заработок выплачивается работодателем уволенному работнику 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.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в (ст. 179 ТК РФ), имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родитель, воспитывающий детей-сирот до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и тер-

риториальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года (и другие категории работников).

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.

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.

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

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников техникума работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

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

создание и функционирование системы управления охраной труда;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

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

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи

пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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

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

Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по (п.п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ), а также нарушение трудового кодекса производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездное помещение для проведения собраний, 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).

Работодатель обеспечивает ежемесячное 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%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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.

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 (п.п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ), а также с несоответствием занимаемой должности с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 375 ТК РФ). Предоставление дополнительного отпуска без содержания заработной платы членам профсоюза – 3 дня, председателю – 5 дней.

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

Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкому рассматривает следующие вопросы.

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение системы 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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 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 год 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) и другие вопросы.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Профком обязуется:

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

Осуществлять право контроля за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения (ст. 370 ТК РФ).

Осуществлять право контроля за соблюдением Трудового Законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы Трудового права путем подачи заявления учредителю о нарушении Трудовых прав работников руководителям организации или его заместителями (ст. 195 ТК РФ).

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

Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию право контроля за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Осуществлять право контроля за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

Осуществлять право контроля за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, делегируя в комиссию членов профкома.

Оказывать материальную помощь членам профсоюза на основании письменного заявления из средств профкома.

Осуществлять плановую культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Проводить работу с трудовым коллективом:

- по укреплению дисциплины труда, предусматривающую комплекс мер по усилению технологической, производственной, договорной и трудовой дисциплины;
- по формированию чувства ответственности;
- по развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни техникума.

Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических

вопросов работникам техникума.

Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, используя, в том числе, средства фондов членов Профсоюза техникума.

10. ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

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

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

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

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

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

Настоящий коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня подписания.

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

Министерство образования и науки Республики Бурятия

Государственное автономное образовательное учреждение
Среднего профессионального образования Республики Бурятия
«Республиканский межотраслевой техникум »

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома
_____Л.И. Колобова

Директор ГАОУ СПО РБ «РМТ»
_____В.Ю. Киреев

_____2015г.

_____2015г.

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников
ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы; обязательны для исполнения всеми работниками ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума»

1.2. Каждый работник ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» несет ответственность за качество образования детей, за соблюдением трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» в пределах представленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Прием на работу и увольнение работников ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» осуществляет директор данного учреждения.

2.2. Педагогические работники принимаются на работу по трудовому договору. Решение о срочном трудовом договоре, его продлении и расторжении принимаются директором ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» в соответствии с ТК РФ, и доводится до сведения работников в письменной форме не позднее 3-х дней до издания приказа по ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума»

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по отчуждению.

2.4. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.5. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.6. К педагогической деятельности в ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления.

2.7. При приеме на работу работник обязан предоставить руководству следующие документы.

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- паспорт или документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается в первые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- копию ИНН;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документы о соответствующем образовании.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускаются.

2.8. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, предоставления которых не предусмотрено законодательством.

2.9. Перед допуском к работе вновь поступившего работника директор обязан:

- ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.10. Срочный трудовой договор заключается:

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

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

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

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в

органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

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

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

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

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, если работа в этом учреждении является для него основной.

2.12. На каждого работника ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» бессрочно.

2.13. По соглашению сторон, заключаемому 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 в соответствии с законом 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.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормаль-

ные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место по основным, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84, 336 ТК РФ). Работники имеют право расторгнуть договор, письменно предупредив руководство ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума».

2.15. В случаях увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющих преимущественное право оставления на работе установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ.

2.16. В связи с изменением в организации работы техникума и организации труда в техникуме (изменения количества классов, учебного плана, режима работы техникума, введения новых форм обучения и воспитания; экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника; системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими т.д.) совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда;

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.17. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за два месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ) и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.18. В день увольнения руководитель ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума малого» выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3. Работники образовательного учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя образовательного учреждения, обязанности, возложенные на них Уставом ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума», правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума», вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива;

- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, соблюдать правила общежития;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность образовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия, мебель и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники образовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных занятий в группах, экскурсий и т.п.

Обо всех случаях травматизма детей работники образовательного учреждения обязаны немедленно сообщить руководству, медицинскому работнику и родителям.

3.3. Приказом директора образовательного учреждения в дополнении к основной деятельности на преподавателей и мастеров производственного обучения может быть возложено заведование кабинетами и мастерскими, а также выполнение других образовательных функций.

Обязанности преподавателя.

3.4. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.5. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.6. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для преподавателей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.7. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

3.8. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

3.9. Выполнять все приказы директора техникума безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.10. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы два раза в месяц проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

3.11. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работы согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.

3.12. Педагогическим и другим работникам училища запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать длительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять студентов с пар;
- курить в помещениях техникума.

3.13. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия преподавателя и разрешения директора техникума. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается в исключительных случаях только директору техникума и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечаний по поводу их работы в присутствии студентов.

3.14. Администрация техникума организует учет явки на работу и уход с нее всех работников техникума.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.15. В помещениях техникума запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ.

Основные права работников образования определены:

- Трудовым кодексом РФ (ст.21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382,399)
- Законом РФ «Об образовании» ст. 55;
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Права педагогических работников.

4.1. Участие в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
Быть избранными в Совет учреждения;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

4.2. Защита своей профессиональной чести и достоинства.

4.3. Свобода выбора методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с учебной программой, утвержденной в техникуме, методов оценки знаний обучающихся.

4.4. Прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

4.5. Работа по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в десять лет при непрерывной педагогической работе использование длительного, до одного года, отпуска с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользование ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

4.6. Повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в три года.

4.7. Дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения возможно только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

4.8. Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, учредителем, а также коллективным договором образовательного учреждения.

5. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.

Администрация техникума обязана:

5.1. Организовать труд педагогов и других работников техникума так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации; закрепить за каждым работником определенное место; своевременно знакомить педагогических работников с расписанием занятий и графиком работы; сообщить им до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых для работы материалов.

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности техникума, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий труда. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшить условия труда сотрудников и студентов, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарными правилами.

5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и студентами всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и студентов.

5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и студентов.

5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам техникума в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 1 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурство во внерабочее время.

5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками техникума.

5.12. Организовывать горячее питание для студентов и работников техникума.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА АДМИНИСТРАЦИИ.

Директор техникума имеет права:

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения правил Внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

6.7. Разрабатывать и утверждать с учетом профсоюзного комитета Положение о надбавках, доплатах и премиях.

6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11. Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, научной и воспитательной работе деятельность преподавателей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

6.12. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений (заведующих кафедр), секретаря педагогического совета.

6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения, Попечительского совета.

7. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ.

7.1. Руководство образовательного учреждения:

- обеспечивает соблюдение работниками образовательного учреждения обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- создает условия для улучшения качества работы, своевременно подводит итоги, поощряет лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, совета ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума», повышает роль морального и материального стимулирования труда;
- способствует созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживает и развивает инициативу и активность работников;
- обеспечивает их участие в управлении образовательным учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности, своевременно рассматривать замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности;
- рационально организует труд работников образовательного учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепляет за каждым из них определенное место для образовательной деятельности, обеспечивает исправное состояние учебного оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивает систематическое повышение профессиональной квалификации работников ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума», организует и проводит аттестацию педагогических работников, создает необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечивает соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применяет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускает к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принимает к нему соответствующие дисциплинарные меры в установленном порядке согласно действующему законодательству;
- создает оптимальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность ит.д.). Своевременно производит ремонт ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума», добивается эффективной работы технического персонала;
- обеспечивает сохранность имущества образовательного учреждения, его сотрудников и детей;
- обеспечивает систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- четко относится к повседневным нуждам работников, обеспечивает предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействует улучшению их жилищно-бытовых условий.

7.2. Руководство образовательного учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума». Обо всех случаях травматизма сообщает в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке.

8. ПРАВА.

8.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

8.2. Руководящие и педагогические работники добровольно проходят раз в 3 года аттестацию согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений.

9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

9.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возложенными на них Уставом ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» и Правилами внутреннего трудового распорядка.

9.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслевого техникума» с учетом мнения трудового коллектива до ухода работников в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации педагогического работника и имеющегося в наличии объема учебной нагрузки; объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшением ее возможно только при сокращении детей и количества групп.

9.3. Руководитель ГОУ СПО «Республиканского межотраслевого техникума малого предпринимательства, бизнеса и инноваций» обязан организовать учет явки работников на работу и уход с работы.

9.4. В ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум» установлена шестидневная рабочая неделя, с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов. Для воспитателей, преподавателей, мастеров производственного обучения – 36 часов, учебно-вспомогательному, административно-управленческому, техническому и обслуживающему персоналу – 40 часов.

9.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего и технического персонала определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

9.6. Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

Начало работы – 8.00

Окончание работы – 17.00

9.7. Работа в праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу руководителя ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум».

9.8. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в любое время, не совпадающее с очередным отпуском.

9.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ГОУ СПО «Республиканского межотраслевого техникума малого предпринимательства, бизнеса и инноваций» и благоприятных условий для отдыха работников.

9.10. Предоставление отпуска руководителю оформляется приказом по соответствующему органу управления образованием, другим работникам – приказом по ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум».

9.11. Педагогическим и другим работникам ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум» запрещается.

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома руководства ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебных занятий и перемен;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

9.12. Посторонние лица могут присутствовать в группе на учебном занятии только с разрешения руководства и его заместителей. Вход в группу после начала учебного занятия разрешается только руководителю ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум».

9.13. Уход в рабочее время по служебным делам сотрудникам ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»» допускается только с разрешения руководителя данного учреждения, по другим уважительным причинам по заявлению с указанием куда, по какому делу, и на какой срок уходит.

9.14. Работнику ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»» запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего.

9.15. В случае неявки сменяющего работник должен заявить администрации, которая принимает меры по его замене.

9.16. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим предоставлением оправдательных документов.

9.17. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения руководителя ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»» не допускается.

Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»» от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;

- созывать всякого рода собрания и совещания;

- во время занятий преподавателя, мастера производственного обучения со студентами никто не имеет право делать ему замечания по поводу его работы;

- входить в группу во время занятий со студентами разрешается только руководителю ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»» или специалисту управления образованием, проверяющим работу преподавателя, мастера производственного обучения;

- удалять студентов с занятий.

10. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании студентов, продолжительностью и безупречную работу, инновационную деятельность применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;

- выдача премии;

- награждение ценными подарками;

- награждение почетной грамотой или благодарственным письмом;

В ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»» могут применяться и другие ведомственные и государственные поощрения.

10.2. За особые заслуги работники ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»» представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования и присвоения почетных званий.

10.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрение объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

10.4. При применении морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива и Управляющего Совета ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»».

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

11.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»». Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

11.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»» и Правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины руководство ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»» применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное в п. 11.2. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением учебных, воспитательных функций.

11.4. Дисциплинарное взыскание применяется руководителем. Руководство имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

11.5. Дисциплинарные взыскания на руководителя накладывается органом управления образованием, который имеет право назначить и уволить руководителя ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум»».

11.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

11.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

11.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

11.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисципли-

плинарному взысканию. Руководитель ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум» по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в п. 10, не применяются.

11.10. Правила внутреннего трудового распорядка объявляются каждому работнику под расписку.

Приложение № 2

Положение об оплате труда работников

Государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Республиканский межотраслевой техникум»

СОГЛАСНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Профсоюзного комитета

Директор ГАОУ СПО РБ «РМТ»

_____ Л.И.Колобова

_____ В.Ю.Киреев

« » _____ 201__г.

« » _____ 201__г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетного кодекса Российской Федерации, Налогового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования, Приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 29 декабря 2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Устава коллективного договора между техникума и трудовым коллек-

тивом, иных нормативных правовых актов, регулирующих введение новой системы оплаты труда.

ДЕЙСТВИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ НА КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА.

Настоящим Положением определяется порядок формирования фонда оплаты труда работников техникума за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Республики Бурятия, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников техникума (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе **Единой тарифной сетки по оплате труда работников техникума на** .., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работой той же квалификации.

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

Введение в техникуме новой системы оплаты труда не затрагивает льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

Система оплаты труда в техникуме устанавливается коллективным договором, настоящим положением, иными локальными нормативными актами техникума, принимаемыми в соответствии с Уставом техникума, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормами трудового права.

В случае неурегулированности отношений по оплате труда настоящим Положением, иными локальными нормативными актами техникума, коллективным договором применяются соответствующие нормы законодательства Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА.

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Система оплаты труда работников техникума включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников техникума устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;

Мнения профсоюзного органа работников техникума.

Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета, средств поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством.

Техникум в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников техникума устанавливаются директором по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором техникума по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Директор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям техникума и содержаться в соответствующих разделах единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размер окладов заместителей руководителей структурных подразделений техникума устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада соответствующего руководителя. Конкретный размер оклада определяется директором техникума.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей техникума без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников техникума по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

В техникуме устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с законодательством Российской Федерации);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Республике Бурятия) - работникам соответствующих филиалов техникума;
- 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);

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Аттестация рабочих мест по условиям труда осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками техникума.

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Стимулирующие выплаты в училище производятся в виде надбавок и премий.

Надбавки и премии устанавливаются за :

- выполнение сложных и ответственных работ (заданий);
- высокое качество выполняемой работы;
- увеличение объема работ сверх должностных обязанностей;
- интенсивность труда;
- напряженность труда;
- достижение высоких результатов в работе;
- высокий профессионализм в выполняемой работе;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением

учебного процесса или уставной деятельности университета;

- почетное звание

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Перечень рекомендуемых показателей (критериев) для стимулирования работников за качество и количество труда предусмотрен в приложении 1 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, средств от приносящей доход деятельности и иных средств, не запрещенных законодательством и направленных на оплату труда:

- заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным директору непосредственно, - по представлению директора;

- руководителям структурных подразделений, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу техникума, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора устанавливается Министерством образования и науки Республики Бурятия.

Должностные оклады заместителей и главного бухгалтера техникума устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора. Конкретный размер окладов определяется директором техникума.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителей директора и главного бухгалтера техникума в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законами или указами Президента Российской Федерации.

Директору техникума могут производиться выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые Министерством образования и науки Республики Бурятия.

Для директора, заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливается следующий перечень стимулирующих надбавок и премий:

- за высокие показатели деятельности техникума в соответствующей сфере;

- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности техникума;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной

деятельностью техникума;

- по результатам окончания учебного года;
- по результатам окончания календарного года;
- за особые заслуги перед преподавателем;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума;
- за работу и представительство интересов техникума в различных государственных органах и ведомствах;
- за интенсивность и напряженность труда;
- почетное звание;

Указанные выплаты могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы республиканских бюджетных учреждений, устанавливаемых Министерством образования и науки Республики Бурятия.

Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Министерством образования и науки Республики Бурятия, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных на эти цели.

Размеры премирования директора и критерии его выплаты ежегодно предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором техникума.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

В техникуме составляется единое штатное расписание по всем структурным подразделениям и категориям работников.

Штатное расписание техникума ежегодно утверждается директором техникума.

Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

В техникуме предусматриваются должности научно-педагогического (преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются техникумом самостоятельно.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников техникума, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета, могут направляться техникумом на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Настоящее Положение вступает в действие с 01.12.2008г.

С момента введения в действие настоящего Положения локальные нормативные акты техникума, регулирующие систему оплаты труда работников техникума, применяются в части, не противоречащей настоящему Положению.

Положение составлено на основании следующих документов:

Трудовой кодекс РФ ст. 144

Письмо Министерства образования и науки Республики Бурятия №184 от 27.02.2008 г. (с внесенными изменениями №1654 от 29.12.2008 г. О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

Государственного автономное образовательного учреждения

среднего профессионального образования

Республики Бурятия

«Республиканский межотраслевой техникум

»

от «___» _____ 2014 г.

1.1. Классификация должностей по группам :

Группа должностей	Рекомендуемый размер оклада
<u>Административно-управленческий персонал</u> Директор	Должностной оклад руководителя учреждения определяется в пределах трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения с учетом корректирующего коэффициента ежегодно.

Зам.директора по учебно работе Первый заместитель диреткора Главный бухгалтер	На 20% меньше базового оклада руководителя
<u>Учебно-вспомогательный персонал</u> Руководитель АХЧ Заведующий по СПО и РЦ Заведующий филиала Заведующий столовой Заведующий библиотекой Экономист Бухгалтер Специалист по кадрам Секретарь делопроизводитель Библиотекарь	5400 5400 4370
<u>Педагогический персонал</u> Преподаватель спец.дисциплин Преподаватель общеобраз.предметов Педагог дополнительного образования Педагог организатор Психолог Социальный педагог Воспитатель Руководитель физического воспитания Мастер производственного обучения	4285 4285 4285 4285 4285 4285 4285 4285 4285
<u>Обслуживающий персонал</u> Повар Посудница Механик Уборщик служебных помещений Водитель грузового автомобиля Водитель автобуса Комендант общежития Прачка	3565 3320 3565 3320 3565 3565 3565 3320

К рекомендуемым размерам окладов устанавливаются повышающие коэффициенты в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.2. Размеры повышающих коэффициентов:

Коэффициент специфики работы	
Главный бухгалтер Бухгалтер	0,35
Коэффициент почетного звания	0,1

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07 августа 2008 года N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях".

1.3. Величина компенсационных выплат

Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности Директор Зам.директора по учебно-воспитательной работе Зам.директора по учебно-производственной работе Зам.директора по административно-хозяйственной деятельности Главный бухгалтер Руководитель Центра профессиональной подготовки Заведующий библиотекой Экономист Бухгалтер по кассовым операциям Преподаватель спец.дисциплин Преподаватель общеобраз.дисциплин Педагог дополнительного образования Педагог организатор Педагог – психолог Социальный педагог Механик Воспитатель общежития Руководитель физического воспитания Мастер производственного обучения Специалист по кадрам Бухгалтер Библиотекарь Старший мастер	0,25
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	
За работу в ночное время	0,35
Работникам ,занятым на тяжелых работах, работах с вредными или	до 0,12

опасными условиями труда	
--------------------------	--

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07 августа 2008 года N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях" Объем стимулирующих выплат может составлять до 30% от общего фонда оплаты труда. Кроме того, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

1.4. Величина стимулирующих выплат

Коэффициент почетного звания	0,1
Коэффициент неаудиторной занятости	
За заведование кабинетом	0,05-0,15
За классное руководство	0,05-0,15
За руководство методическими объединениями	0,15
Коэффициент рейтинга училища	0,7
Директор	
Зам. директора по учебной работе	
Зам. директора по учебно-производственной работе	
Зам. директора по административно-хозяйственной деятельности	
Главный бухгалтер	
Заведующий ресурсного центра	
Коэффициент стажа работы	0,3
Главный бухгалтер	
Бухгалтер	
Педагогические работники	
Премияльные выплаты по итогам работы	до 0,1
Коэффициент квалификации	
1.1. Педагогическим работникам	
Высшая квалификационная категория	0,3
Первая квалификационная категория	0,2
Вторая квалификационная категория	0,1
1.2. Коэффициент сложности и приоритетности предмета	
Проверка тетрадей:	
Преподаватель математики	0,1
Преподаватель русского и иностранного языка	0,2

Письмо Министерства образования и науки Республики Бурятия №184 от 27.02.2008 г. (с внесенными изменениями №1654 от 29.12.2008 г. О введении новой системы оплаты труда ра-

ботников республиканских государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия

Приложение № 3

График выдачи заработной платы

Государственного автономное образовательного учреждения

среднего профессионального образования

Республики Бурятия

«Республиканский межотраслевой техникум

»

от «_____» _____ 2014 г.

Выдача заработной платы:

за 1 половину месяца - 14 числа месяца

за 2 половину месяца – 29 числа месяца

Министерство образования и науки РБ
ГАОУ СПО
«Республиканский межотраслевой техникум»

СМК

П О Л О Ж Е Н И Е
**«О МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИИ ИНЖЕНЕРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ГАОУ СПО РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МЕЖОТРАСЛЕВОЙ»**

Новоильинск 2014год.

«Утверждаю»
Директор
ГАОУ СПО «РМТ «
_____ В.Ю. Киреев
«_____» _____ 2014г.

1. РАЗРАБОТАНО: научно – методической службой ГОУ СПО РМТ МПБиИ

Разработчик – методист Н.В. Ивакина., главный бухгалтер М.А. Громова

Консультант - В.А. Елисафенко

2. СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Профсоюзного комитета
ва

Л.И. Колобо-

3. ПРИНЯТ И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ приказом № _____ от «___» _____ 2014года.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Данный документ разработан на основании Приказа Министерства образования Республики Бурятия от _____ № _____ ФЗ «Об образовании»
От _____, Трудового Кодекса РФ ст. 144 Устава техникума.
Вводится с момента утверждения.

ВВЕДЕНИЕ

Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности инженерно – педагогических работников профессионального техникума в повышении качества воспитательно – образовательного процесса.

Устанавливает условия и размер выплат стимулирующих надбавок и доплат. Мотивирует деятельность руководящих и инженерно – педагогических работников ГОУ СПО «Республиканского межотраслевого техникум малого предпринимательства, бизнеса и инновации» на конкретный результат, усиливает правовую и социально – экономическую защиту работников техникума.

1.НАИМЕНОВАНИЕ

В целях обеспечения правильной документации для включения в Перечень нормативной документации техникума принято следующее наименование данного документа: «О мотивации и стимулировании инженерно – педагогических работников»

2.ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее положение используется для регламентации деятельности ГОУ СПО «Республиканский межотраслевой техникум малого предпринимательства, бизнеса и инновации» по установлению надбавок, выплачиваемых за качество результатов в организации Учебно – воспитательского процесса.

Распространяется на руководящих и инженерно – педагогических работников техникума, в том числе филиала ГОУ СПО «РМТ МПБиИ»

3.ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ГОУ СПО РМТ МПБиИ - ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ТЕХНИКУМ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, БИЗНЕСА И ИННОВАЦИИ.

ОУ- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

УПР- УЧЕБНО – ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА

УВР- УЧЕБНО – ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА

ФОТ- ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

Т.п.- ТОМУ ПОДОБНОЕ

Т.д- ТАК ДАЛЕЕ

4. ОСНОВНЫЕ ВИДЫ, ПОРЯДОК И ЦЕЛИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

4.1. Положение определяет общие виды и порядок материального стимулирования инженерно – педагогических работников «Республиканского межотраслевого техникума», осуществляющих Учебно - воспитательный процесс, при условии, что они:

- достигают позитивных результатов в своей деятельности;
- проявляют активность и инициативу в поддержке и создании условий для развития личности обучающихся;
- ответственно участвуют в процедурах управления качеством образования в техникуме.

4.2. Основные цели положения:

- развития творческой активности и инициативы;
- мотивация деятельности инженерно – педагогических работников ГАОУ СПО «РМТ»;
- регламентация деятельности техникума по установлению надбавок, выплачиваемых за качество результатов;
- педагогических работников техникума.

4.3. Видами материального стимулирования инженерно – педагогических работников являются:

- стимулирующие надбавки по итогам работы и за определенный период: квартал, полугодие, год;
- единовременные премии и поощрения за успех в развитии материально – технической базы техникума, развитии производственной, инновационной деятельности.

4.4. Материальное стимулирование инженерно – педагогических работников техникума, осуществляющих Учебно – воспитательный процесс, производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных достижениях.

4.5. Распределение фонда стимулирующей части по результатам работы проводится за определенный период: квартал, полугодие, год.

Установленная по результатам работы стимулирующая надбавка выплачивается в течение определенного периода, установленная либо в процентном отношении к базовому окладу, либо в абсолютных размерах по решению директора техникума.

4.6. Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются самостоятельно техникумом, в соответствии с методическими рекомендациями Министерства образования и науки РБ.

4.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на доли между видами материального стимулирования.

5. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И РАЗМЕР, СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

5.1 Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа директора «Республиканского межотраслевого техникума малого предпринимательства, бизнеса и инновации».

5.2. Для подготовки приказа директора «Республиканского межотраслевого техникума малого предпринимательства, бизнеса и инновации» создается экспертная группа, состав которой не может быть менее чем 3 человека состоящая из:

- заместителя директора по УПР;
- заместителя директора по УВР;
- председателя профсоюзного комитета;
- главного бухгалтера техникума;

Не менее чем за две недели до заседания руководители структурных подразделений передают конечные итоги работы за определенный период: квартал, полугодие, в экспертную группу.

5.3. В техникуме устанавливаются следующие основания (критерии) премирования инженерно – педагогических работников. На основании проведенной экспертизы по соответствующим критериям подводятся итоги работы, за определенный период

В соответствии с таким подходом в «Республиканском межотраслевом техникуме малого предпринимательства, бизнеса и инновации» определены следующие критерии премирования:

Наименование должности	Основания (критерии) для премирования
Педагогические работники, мастера производственного обучения	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и реализация авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, подготовка и проведение внеклассных мероприятий, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья студентов, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума; снижение количества студентов, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, снижение (отсутствия) пропусков студентов пар без уважительных причин, снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций, образцовое содержание кабинета, высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка

	отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел)
Заместители директора	Организация предпрофильного и профильного обучения, выполнение плана внутри техникумского контроля, плана воспитательной работы, высокий уровень организации и проведения итоговой промежуточной аттестации обучающихся, высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении техникума (совет техникума), экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления), отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и контроля экспертной, методической и инновационной работы в учреждении, сохранение контингента обучающихся, высокий уровень организации аттестации педагогических работников техникума, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, выполнение образовательных и учебных планов и программ
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН, обеспечение выполнения требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений, результативность работы по привлечению внебюджетных средств, высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ
Работники бухгалтерии	Систематизация бюджетного учета, применение в работе новых компьютерных программ, ведение экономической работы, учет внебюджетной деятельности, своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности, систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности, отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов

Педагог –психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, своевременное и качественное ведение банка данных студентов, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся, организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра, участие в обще техникумских и районных мероприятиях, оформление тематических выставок, планирование комплектования библиотечного фонда.
Механик	Обеспечение технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасной перевозки учащихся, отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, уборщик территорий и другие)	Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.6. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на стимулирующие надбавки, составляет **10 %** и может быть увеличена при проведении оптимизации оплаты труда работников.

5.7. Максимальный размер стимулирующей надбавки конкретному работнику ограничивается только возможностями ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум».

5.8. Премирование работников техникума осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

6. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПРЕМИИ И ПООЩРЕНИЯ.

6.1. Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться инженерно - педагогическим работникам за:

- ✓ результативное участие в всероссийских, республиканских, районных научно – практических конференциях, олимпиадах и других мероприятиях.
- ✓ подготовка студентов преподавателем, мастером производственного обучения к различным российским, республиканским, районным мероприятиям.
- ✓ за проведение открытых уроков с показом разработанных инновационных методик дидактического материала.
- ✓ за развитие учебных кабинетов по итогам решения экспертной группы.
- ✓ награждение Почетными грамотами и премиями Президента и Правительства РБ, Министерства образования и науки Республики Бурятия.
- ✓ награждение государственными и ведомственными наградами и знаками отличия.
- ✓ присвоение государственных и ведомственных званий.
- ✓ за развитие МТБ «Республиканского межотраслевого техникума малого предпринимательства, бизнеса и инновации».

6.2. Начисление единовременных поощрений и выплат осуществляется на основании приказа директора «Республиканского межотраслевого техникума».

7. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ИЛИ ЛИШЕНИЯ ПРЕМИИ.

7.1. Премии не выплачиваются работникам при неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

7.2. Материальное вознаграждение не устанавливается в следующих случаях:

- при наличии несчастного случая с обучающимся, происшедшего во время образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания его дома и или в лечебном учреждении;

7.3. Премияльное вознаграждение (в процентах) уменьшается в следующих случаях:

- при нарушении трудовой дисциплины - 100%;
- исполнительской дисциплины - 100%;
- санитарно-эпидемиологического режима - 10-50%;
- правил техники безопасности и пожарной безопасности - 10-50%;
- при халатном отношении к сохранности материально-технической базы - 10-100%;
- в случае обоснованных жалоб родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к обучающимся, нарушение педагогической этики) - 10-100%;
- в случае отсутствия результатов в работе с родителями (отсутствия взаимопонимания, конфликтных ситуаций) - 10-50%;
- при нарушении больничного режима - 20%.
- неявка на обязательные мероприятия - 100%

7.4. Все случаи депремирования рассматриваются директором техникума и экспертной группой материального поощрения в индивидуальном порядке.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Положение «О мотивации и стимулировании инженерно – педагогических работников» является неотъемлемой частью коллективного договора.

8.2. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части ФОТ ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум», принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направляемых на учебные расходы и базовую часть фонда оплаты труда ОУ.

Приложение № 5

Государственное автономное образовательное учреждение

**среднего профессионального образования
«Республиканский межотраслевой техникум»**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома

Директор

ГАОУ СПО РБ «РМТ»

_____ Л.И. Колобова

_____ В.Ю. Киреев

_____ 2014г.

_____ 2014г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между администрацией, работниками и обучающимися техникума
на 2015-2017 гг.**

Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение условий труда и повышение эффективности охраны труда.

Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым кодексом РФ, Уставом техникума и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Администрация техникума издает приказы, распоряжения по созданию здоровых и безопасных условий труда для обеспечения требований производственной санитарии, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья; назначает лиц, ответственных за конкретное направление работы; формирует штаты отдела безопасности труда и жизнедеятельности, других соответствующих органов и комиссии; рассматривает состояние указанных вопросов; заслушивает отчеты ответственных лиц и руководителей структурных подразделений; создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссии по охране труда.

1.2. Профкомы в соответствии с планом работы, а также по инициативе работников техникума заслушивают руководителей структурных подразделений, ответственных лиц о выполнении требований трудового законодательства в области охраны труда и настоящего Соглашения.

1.4. Не реже одного раза в год администрация и профкомы отчитываются на расширенных заседаниях профкомов о состоянии дел по охране труда и выполнении настоящего Соглашения.

1.5. Функции по охране труда со стороны администрации осуществляет отдел безопасности труда и жизнедеятельности, действующей на основании соответствующего положения, разработанного с учетом мнения профкома.

1.6. Функции по контролю выполнения Соглашения со стороны работников и студентов осуществляют профкомы и комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора.

1.7. В целях поддержания чистоты воздуха в помещении учебных корпусов и создании воздушной среды, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям, администрация своевременно проводит ремонт форточек, фрамуг, помещений, вентиляционных систем.

1.8. Администрация:

- в плановом порядке осуществляет текущий и капитальный ремонт здания и сооружений, помещений, инженерного оборудования, механизм и электроустановок, электро-, водо-, и тепло-сетей, вентиляционных и иных систем;
- обеспечивает работников необходимым инвентарем, спецодеждой, средствами защиты, санитарно-гигиеническими принадлежностями согласно действующим требованиям и нормативам;
- создает постоянно действующую комиссию по приемке в эксплуатацию новых, реконструированных, отремонтированных помещений, установок, коммуникаций;
- создает постоянно действующую экзаменационную комиссию по проверке знаний правил, норм и инструкций по охране труда (технике безопасности, пожарной безопасности и т. д).

1.9. Администрация и профкомы на паритетной основе создают комитет (комиссию) по охране труда на основании положения комитета (комиссии) по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда координирует совместные действия администрации и профкомов по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирует администрацию и работников о результатах указанных проверок; организует сбор предложений работников к Соглашению об охране труда.

2. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ.

2.1. Администрация не допускает использование помещений, лабораторий, рабочих мест и оборудования без наличия комплекса документации, предусмотренной законодательством РФ, приказами Министерства образования и науки России и другими нормативными актами; обеспечивает соответствие всех объектов техникума требованиям охраны труда.

2.2. Директор техникума ежегодно своим приказом назначает постоянно действующую комиссию, обеспечивающую экспертизу проектов, ремонтных и строительно-монтажных работ; приемку в эксплуатацию отремонтированных и вновь построенных зданий, сооружений, объектов, установок, коммуникаций и т.п.

2.3. Администрация обязуется при планировании ремонтов, строительно-монтажных работ, в том числе на различных коммуникациях, установке нестандартного оборудования во всех структурных подразделениях техникума в соответствующие сметы закладывать расходы на мероприятия по охране труда, в том числе на пакет документации, обеспечивающий эксплуатацию объекта, включая сертификацию всех материалов, комплектующих, оборудования и коммуникаций.

2.4. Администрация запрещает применение вредных или опасных веществ, материалов, продуктов, приборов, услуг и т.д., не имеющих сертификатов или методик и средств метрологического, токсикологического и иного вида контроля.

В случае использования новых или не применяющих ранее вредных или опасных веществ, до начала их применения администрация разрабатывает меры по охране труда, сохранению жизни и здоровья работников с соглашением в соответствующих органах государственного надзора и контроля.

3. ПРОФИЛАКТИКА ЗАБОЛЕВАНИЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ.

3.1. Администрация содержит в надлежащем состоянии учебные корпуса, общежития, иные здания и сооружения, обеспечивает в них температурный режим, освещенности и др., условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

3.2. Администрация обеспечивает:

- завершение к началу учебного года всех мероприятий по подготовке зданий, сооружений, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях;

- ремонт окон, дверей, тамбуров, лестничных пролетов, электро-осветительного оборудования, запорной арматуры и т.п., а также по постоянную уборку помещений;
- постоянную работу приточно-вытяжной вентиляции;
- работников необходимым инвентарем, спецодеждой, средствами защиты, санитарно-гигиеническим принадлежностями согласно действующим требованиям и нормативам;
- выдачу бесплатно молока работникам, работающим во вредных условиях труда в порядке, установленном Правительством РФ.

3.3. При возникновении аварийных ситуаций администрация совместно со службами гражданской обороны, безопасности труда и жизнедеятельности, другими службами принимает меры к их ликвидации и обеспечению последующей производственной деятельности.

4. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА.

4.1. Администрация осуществляет в плановом порядке текущий и капитальный ремонт зданий и сооружений, помещений, инженерного оборудования, механизмов и электроустановок, электро-, водо-, теплосетей и коммуникаций; вентиляционных и иных сетей.

4.2. Администрация организует своевременный ремонт кровли учебных корпусов, пострадавших от протечек.

4.3. Администрация обеспечивает и контролирует работу пунктов питания и приема пищи в учебных корпусах и общежитиях с начала и до окончания дневных учебных занятий в необходимом объеме и ассортименте, с учетом качества и доступности.

4.4. Администрация своевременно обеспечивает работников необходимым инвентарем, спецодеждой и обувью, а также индивидуальными средствами защиты, санитарно-гигиеническим и моющими средствами, медицинскими аптечками.

4.5. Бухгалтерия техникума ведет строгую отчетность и осуществляет своевременное финансирование поставщиков спецпитания за счет бюджетных и внебюджетных средств.

5. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

5.1. Администрация в соответствии с требованиями и нормативами экологической безопасности, техники безопасности осуществляют сбор, хранение, транспортировку и утилизацию вредных отходов, материалов и устройств.

5.2. Администрация определяет конкретные места складирования отработавших срок службы люминесцентных ламп; производит своевременный их вызов, не допуская наличия более 500 штук в помещении техникума.

6. ОБУЧЕНИЕ И ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Администрация обеспечивает плановое обучение работников нормам и приемам безопасного ведения трудового процесса, проводит проверку знаний с соответствующим оформлением результатов проверки.

7. УЛУЧШЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА.

7.1. Администрация разрабатывает и осуществляет мероприятия по снижению уровня вредности существующих рабочих мест и по возможности не создает новые рабочие места с вредными условиями труда.

7.2. Администрация обеспечивает работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установленными льготами: сокращенный рабочий день, дополнительные отпуск, выдачу бесплатно молоко, дополнительные процентные надбавки к должностным окладам, а также

организует и проводит предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры.

7.3. Администрация обеспечивает замер уровней радиации согласно утвержденному графику.

7.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на основании Списка работ с вредными и/или опасными условиями труда, а также доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости.

Заместитель директора обязан ежегодно к началу учебного года представлять на утверждение директору список лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда, имеющих право на процентную доплату к должностному окладу, а также список должностей работников техникума, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени.

7.5. Проект приказа об установлении конкретного размера доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда подготавливается с учетом мнения профкома работников в порядке, предусмотренном ст. 327 ТК РФ.

**Государственное автономное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Республиканский межотраслевой техникум»**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома

Директор ГАОУ СПО РБ «РМТ»

_____ Л.И.Колобова

_____ В.Ю.Киреев

«__» _____ 2015 г.

«__» _____ 2015 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1. Кочегары
2. Мастера производственного обучения
3. Сварщики
4. Работники учебного подсобного хозяйства
5. Повар, кондитер

**Государственное автономное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Республиканский межотраслевой техникум»**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома

Директор ГАОУ СПО РБ «РМТ»

_____ Л.И.Колобова

_____ В.Ю.Киреев

«__» _____ 2014 г.

«__» _____ 2014 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников ГАОУ СПО РБ «Республиканского межотраслево-
го техникума»
на получение молока или равноценных пищевых продуктов
за вредные условия труда**

1. Кочегары

Приложение № 8

Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Республиканский межотраслевой техникум»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
_____ Л.И.Колобова

«__» _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ СПО РБ «РМТ»
_____ В.Ю.Киреев

«__» _____ 2014 г.

ПЛАН

оздоровительно-профилактических мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения
1	День здоровья	Еженедельно
2	Поездка в бассейн	Март
3	Сурхарбан	Июнь

4	Поездка на о. Байкал	Июль
5	Выезд на санаторно-курортное лечение	Июль

Приложение № 9

**Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Республиканский межотраслевой техникум»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Л.И.Колобова

«__» _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ СПО РБ «РМТ»

_____ В.Ю.Киреев

«__» _____ 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

1.1. Смерти близких родственников, в сумме 1000 рублей:

- родители работающего (мать, отец)
- семья работающего (дети, муж, жена)

1.2. На лечение по заявлению больного:

- на операцию 1000 рублей

- на длительное лечение от 500 до 1000рублей

1.3. На юбилей до достижения пенсионного возраста 1000 рублей:

- женщины 55лет

- мужчины 60лет

Приложение № 10

**Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Республиканский межотраслевой техникум»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Л.И.Колобова

«__» _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ СПО РБ «РМТ»

_____ В.Ю.Киреев

«__» _____ 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о новогодних подарках

Члены профсоюзного комитета имеют право на получение 1 новогоднего подарка, независимо от количества несовершеннолетних детей в семье.

Приложение № 11

**Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Республиканский межотраслевой техникум»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Л.И.Колобова

«__» _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ СПО РБ «РМТ»

_____ В.Ю.Киреев

«__» _____ 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о поощрении

Казначей и Профкому надбавки ежеквартально по 500 рублей.

