

Министерство образования Оренбургской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Новотроицкий строительный техникум»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Новотроицкий строительный техникум»
на 2018-2021 г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников ГАПОУ
«НСТ» (протокол от «16» ноября 2018 г. № 3)

Коллективный договор вступает в силу с «19» ноября 2018 г.

От работодателя:
Директор ГАПОУ «НСТ»


М.М. Хмырова
2018 г.


От работников:
Председатель Независимой
профсоюзной организации
работников Новотроицкого
строительного техникума
Т.Г. Ковешникова
«19» Профсоюз 2018 г.

Отдел
охраны труда и
социального партнерства
ГКУ «ЦЗН г.Новотроицка»
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Зарегистрирован
23.11.2018 № 4601
Основной документ
на 13 листах
Приложения
на 12 листах
Исполнитель




1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее- ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009 №588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю», Отраслевым региональным Соглашением между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 гг.

1.2 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Новотроицкий строительный техникум» (далее - Техникум).

1.3 Коллективный договор заключен между работниками Техникума, представленными Независимой профсоюзной организации работников Новотроицкого строительного техникума (далее- профсоюзная организация) в лице председателя, и работодателем в лице директора Техникума. Коллективный договор подписывается с одной стороны директором Техникума, с другой – председателем профсоюзной организации.

1.4 Действие коллективного договора распространяется на работников Техникума, независимо от их принадлежности к профсоюзной организации и от времени поступления на работу (до и после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.5 Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля;
- неотвратимость ответственности.

1.6 Срок действия данного коллективного договора устанавливается до принятия следующего коллективного договора с момента его подписания, но не более чем на три года. По окончании действия коллективного договора стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.7 В течение установленного срока ни одна из сторон не может прекратить выполнение действующего коллективного договора.

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

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.13 В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

1.14 В целях содействия развитию социального партнерства стороны признали необходимым организовывать взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников.

1.15 Работодатель обязуется учитывать мнение профсоюзной организации работников Техникума при принятии локальных актов, непосредственно затрагивающих интересы работников, обсуждать с ним вопросы о работе Техникума, предложения, направленные на ее совершенствование.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

2.3. Работодатель обязан издать приказ о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

2.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5. Трудовой договор с работниками Техникума заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

2.6. Директор Техникума, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 72.2 ТК РФ., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.8 При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого

уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в техникуме;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее 5 лет.

2.9. Уведомление профсоюзной организации в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.10 Все вопросы, связанные с изменением структуры техникума, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно на общем собрании работников техникума, с учётом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.11 Работодатель обязуется заблаговременно предоставлять в профсоюзную организацию проекты приказов о массовом сокращении численности штатов, список сокращаемых при этом должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты. Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в профсоюзную организацию и в службу занятости населения не менее чем за три месяца.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1 Рабочее время работников техникума (продолжительность рабочего дня, рабочей недели и режим работы) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «НСТ» (Приложение №1), графиками рабочего времени и отдыха работников ГАПОУ «НСТ», а также расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, условиями трудового договора, и не противоречит действующему законодательству РФ.

3.2 Педагогическим работникам, педагогу-психологу, социальному педагогу, руководителю физического воспитания, преподавателю - организатору ОБЖ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.3 Учебная нагрузка на учебный год для преподавательского состава устанавливается приказом директора до 1 сентября и ограничивается верхним пределом - 1440 учебных часов.

3.4 Работникам из числа преподавательского состава устанавливается учебная нагрузка не ниже ставки, т. е. 720 учебных часов в год. Объем нагрузки ниже ставки устанавливается с письменного согласия работников.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.7 Расписание учебных занятий составляется с учетом требований учебных планов и максимальной экономии времени преподавателя. Для безопасности учебного процесса и подготовки к учебному занятию обучающихся преподаватель обязан находиться в кабинете, где проходит учебное занятие, не позднее, чем за 10 минут до начала занятия. Дежурство педагогических работников по Техникуму на основании Положения о дежурстве и в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.8 В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», рабочее время преподавателей определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю.

3.9 Своевременно вносятся изменения в расписание занятий в соответствии с модульным принципом обучения по новым ФГОС с обязательным предварительным ознакомлением, о вносимых изменениях, преподавателей и обучающихся.

3.10 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 должности (профессии) за дополнительную оплату.

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

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.

3.12 В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню сокращается на 1 час.

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

3.14 Видами времени отдыха являются:

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

3.15 В течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с графиком рабочего времени и отдыха ГАПОУ «НСТ».

3.16 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

3.17 Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации устанавливаются ст.112 ТК РФ.

3.18 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

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

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Техникума.

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

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

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

3.24 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Техникуме. По соглашению

сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

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

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

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

Педагогические работники Техникума не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

3.30 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.31 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.

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

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

3.33 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.34 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.

3.35 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы по основаниям, определенных в ТК РФ.

3.36.Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка (мужу)-2 календарных дня;
- регистрации брака-3 календарных дня, регистрации брака детей-2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- родителям, провожающим детей в 1 класс (1 сентября) –1 рабочий день;
- для провода детей в армию-1 рабочий день.

4. Заработная плата (оплата труда работника)

4.1 Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ГАПОУ «НСТ».

4.3 Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается понижение оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

4.4 Оплата труда работников производится на основе действующих систем оплаты труда, утверждаемых постановлениями Правительства РФ. Квалификационные категории работникам устанавливаются на основании аттестации. Записи о присвоении квалификационных категорий, своевременно вносятся в их трудовые книжки.

4.5 Администрацией Техникума ежегодно производится тарификация педагогических работников предварительно в мае месяце и окончательно до 1 сентября. Размер ставки для преподавателей Техникума устанавливается в объеме 720 учебных часов в год. Размер максимальной годовой нагрузки устанавливается в объеме 1440 учебных часов.

4.6 Учебная нагрузка, установленная преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшена на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

4.7 Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам ежемесячно согласно таблице учета времени.

4.8 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.

4.9 Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно Положению об оплате труда работников ГАПОУ «НСТ».

4.10 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц путем зачисления денежных средств на расчетные счета работников. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дней

выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

4.11 В феврале месяце заработная плата выплачивается работникам 15 и 28 числа, а в високосный год – 15 и 29 числа.

4.12 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.

4.13 При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

-составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

-размеров 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;

-размеров и оснований произведенных удержаний;

-общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.14 Доплата за работу в ночное время производится работникам Техникума не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.15 Труд работников Техникума в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

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

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

4.18 Размеры и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат работнику за выполнение работы, не входящей в круг его основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетов и заведование цикловых комиссий) устанавливаются Положением об оплате труда ГАПОУ «НСТ».

4.19 Все доплаты и надбавки из средств, приносящей доход деятельности Техникума, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда ГАПОУ «НСТ».

Премияльные, компенсационные и стимулирующие выплаты выплачиваются работникам Техникума на основании приказов директора Техникума только за фактически отработанное ими время в полном объеме за счет любых источников финансирования.

4.20 Поощрение работников Техникума осуществляется на основании Положения об оплате труда и Положения об оценке эффективности и качества деятельности педагогических работников ГАПОУ «НСТ».

5. Охрана труда и здоровья

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 Обеспечить право работников Техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1.2 Обеспечить проведение в Техникуме специальной оценки условий труда работников.

5.1.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Техникума, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников и обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Техникума по охране труда не реже одного раза в три года, если она не определена другими нормативными документами.

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

5.1.5 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

5.1.7 Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации.

5.1.8 Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

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

5.1.11 Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.1.12 Своевременно производить текущий ремонт зданий и жилищных помещений Техникума в соответствии с системой технического обслуживания и ремонтов по графику.

5.1.13 Проводить плановые профилактические осмотры согласно графику технического обслуживания и эксплуатации с целью выявления неисправностей.

5.1.14 Финансировать мероприятия по охране труда в размере 0,2% от сметы расходов на содержание.

5.2 Работник в области охраны труда обязан:

5.2.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.2.4 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.

5.2.5 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Работодатель обязуется:

6.1. Своевременно перечислять единый социальный налог в размере, определенном законодательством;

6.2 Из фонда экономии денежных средств оказывать по заявлениям работников материальную помощь и единовременные выплаты в связи с :

- потерей близких родственников (отца, матери, супруга, супруги, детей);
- юбилеями (50 и далее каждые пять лет)- без заявлений;
- рождением ребенка
- собственной свадьбой
- пожаром, кражей
- дорогостоящим лечением
- в других исключительных случаях.

6.3 Снижать стоимость оплаты за обучение в Техникуме супругам, детям сотрудников Техникума при освоении основных образовательных программ в размере не более чем 50% (пятьдесят процентов).

6.4 Снижать стоимость оплаты за обучение в Техникуме работникам Техникума при получении дополнительного профессионального образования в Техникуме, в размере до 20%.

6.5 Обеспечивать подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров; стажировку на предприятиях и в учреждениях города Новотроицк (без выезда за пределы города) за счёт средств Техникума со снятием педагогической нагрузки. Педагогические работники, отвечающие за освоение обучающимися профессионального цикла, должны проходить стажировку в профильных организациях не реже 1 раза в 3 (три) года, а также имеют право на повышение квалификации не реже 1 раза в 3 (три) года.

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

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

6.8 Сохранить заработную плату в полном объеме при неполной рабочей неделе работникам по профессии «Сторож (дневное время работы)/вахтер».

6.9 При увольнении работника по уходу на пенсию производить вознаграждение за выслугу лет при отработанном стаже в Техникуме:

- 10 лет-3 тысячи рублей
- 15 лет-4 тысячи рублей
- 20 и более лет-5 тысяч рублей.

7. Деятельность профсоюзной организации

7.1 Деятельность выборных работников профсоюзной организации:

7.1.1 Профсоюзная организация в своей деятельности способствует соблюдению всеми работниками Техникума трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

7.1.2 Профсоюзная организация совместно с администрацией готовит и проводит следующие мероприятия:

- посвящённые празднованию Дня защитника Отечества (23 февраля), Международного женского дня (8 Марта), Дня Победы (9 мая), Международного дня пожилых людей (1 октября), Дня Учителя (5 октября), Нового Года;

- юбилеи Техникума;

7.1.3 Профсоюзная организация совместно с администрацией Техникума организует чествование работников Техникума - членов профсоюза, связанное с их юбилейными Днями рождения.

7.1.4 Профсоюзная организация совместно с администрацией Техникума организует необходимую и посильную моральную и материальную помощь работникам Техникума.

7.1.5 Профсоюзная организация совместно с администрацией Техникума координирует работу Совета ветеранов, решает их насущные проблемы.

7.2 Гарантии прав выборных работников профсоюзной организации:

7.2.1 Взаимоотношения сторон осуществляются в соответствии с Федеральным Законом РФ № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года и действующим законодательством РФ.

7.2.2 Освобождение от работы работников Техникума, являющихся членами профсоюзной организации, происходит на основании приказа директора Техникума в случаях:

- их участия в комиссии по расследованию несчастного случая на производстве;

- направления их в рабочие дни в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых отраслевыми профсоюзами и для решения организационных вопросов (с выездом за пределы города Новотроицк), с сохранением средней заработной платы и со снятием педагогической нагрузки для преподавателей.

7.3 Работодатель обязуется:

7.3.1. предоставлять профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самой профсоюзной организации и проведения собраний работников.

7.3.2 предоставлять профсоюзной организации бесплатно средства связи и транспорт, необходимый для осуществления её деятельности.

7.3.3 Обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы.

7.3.4 В случае если работник, не состоявший в профсоюзной организации, уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

7.4 Профсоюзная организация имеет право на получение информации, сведений и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим и трудовым вопросам.

7.5 Увольнение работников Техникума, являющихся членами профсоюзной организации производится в порядке, предусмотренным ТК РФ.

7.6 Гарантии для членов профсоюзной организации со стороны профсоюзной организации:

7.6.1 пользуются защитой их прав в случае нарушения по отношению к ним законодательства о труде;

7.6.2 получают юридическую консультацию по защите социально трудовых и других гражданских прав;

7.6.3 обладают правом на моральное и материальное поощрение из средств профсоюзной организации.

7.7 Профсоюзная организация обязуется:

7.7.1 разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав;

7.7.2 обеспечивать общественный контроль по обеспечению безопасных и здоровых условий труда;

7.7.3 содействовать в решении вопросов по возмещению работодателем причиненного работнику вреда, связанного с увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья при исполнении трудовых обязанностей;

7.7.4 осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюзной организации и их семей;

7.7.5 оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в случае болезни работника, несчастного случая и др. из бюджета профсоюзной организации.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

8.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны и их представители. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию.

8.2 Стороны, подписавшие коллективный договор, осуществляют контроль за выполнением условий настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах один раз в год на общем собрании трудового коллектива.

8.3 Стороны рассматривают в 10- дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.4 Стороны 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.

8.5 Каждая из сторон несет ответственность:

-за уклонение от участия в переговорах;

-за невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, в соответствие с действующим законодательством РФ.

9. Приложения к коллективному договору на 2018 – 2021г.

9.1 Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «НСТ» (приложение №1);

СОГЛАСОВАНО

**Председатель независимой профсоюзной
организации работников**

Новотроицкого строительного техникума

_____ **Т.Г. Ковешникова**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ «НСТ»

_____ **М.М. Хмырова**

**Правила внутреннего трудового распорядка
государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Новотроицкий строительный техникум»
(ГАПОУ «НСТ»)**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локально-нормативный акт, регламентирующий, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГАПОУ «НСТ».

1.2 Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локально-нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3 Работодатель- Государственное автономное образовательное учреждение «Новотроицкий строительный техникума» (далее- Техникум), вступившее в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет директор Техникума.

1.4 Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами Техникума.

1.5 Дисциплина в Техникуме поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

1.6 Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и директора Техникума.

1.7 Правила соблюдаются на всей территории Техникума, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.8 Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.

2.1 Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в Техникум, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.

2.2. При приеме на работу лицо, поступающее на работу, дает согласие на проверку сведений о привлечении его к уголовной ответственности (наличие судимости) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.3 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4 Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.4 Руководящие работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию.

2.5 Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, 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;

-объем учебной нагрузки (для преподавателей);

-характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

-режим рабочего времени и времени отдыха;

-условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);

-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 труда на рабочем месте;

-условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные обязательные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.7 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

-для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;

-для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;

-для выполнения временных (до двух месяцев) работ;

-при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

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

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

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

-с заместителями руководителя, главным бухгалтером;

-с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

-с лицами, поступающими на работу по совместительству;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

2.8 По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

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

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

-Для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам

и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-Для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

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

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

2.9 При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, действующим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение графика работы техникума, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в техникуме работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

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

2.11 По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу 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.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу 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. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

2.12 При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) техникума, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении,

разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.13 Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

2.14 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

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

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.

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

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

2.17 Увольнение членов профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.18 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.

3. Основные обязанности работника.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с Техникумом обязаны:

3.1 Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.2 Соблюдать трудовую дисциплину;

3.3 Выполнять установленные нормы труда;

3.4 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

3.5 Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.6 Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц,

находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.7 Соблюдать требованиям Устава Техникума, коллективного договора, настоящих правил и иных локально-нормативных актов Техникума, касающихся его трудовой деятельности.

3.8 Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

3.9 Проходить периодические медицинские обследования за счет средств работодателя.

3.10 Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.11 Педагогические работники обязаны иметь соответствующий образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

4. Основные обязанности работодателя.

Работодатель обязуется:

4.1 Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с Техникумом, работу, обусловленную трудовым договором.

4.2 Обеспечить работникам безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.3 Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4.4 Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

4.5 Обеспечить порядок сохранности имущества техникума, работников, обучающихся.

4.6 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами.

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

4.8 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

4.10 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

4.11 Обеспечить проведение за счет средств учредителя предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

4.12 Производить оплату командировочных расходов при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность.

4.13 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.Режим работы Техникума. Рабочее время работников.

5.1 Рабочее время работников техникума определяется в соответствии с настоящими Правилами, графиком рабочего времени и отдыха работников ГАПОУ «НСТ», расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, и не противоречит действующему законодательству РФ.

5.2. Учебный год в техникуме начинается с 01 сентября.

5.3 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.4 Педагогическим работникам, педагогу-психологу, социальному педагогу, руководителю физического воспитания, преподавателю - организатору ОБЖ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

5.5 Учебная нагрузка на учебный год для преподавательского состава устанавливается приказом директора до 1 сентября и ограничивается верхним пределом - 1440 учебных часов.

5.6 Работникам из числа преподавательского состава устанавливается учебная нагрузка не ниже ставки, т. е. 720 учебных часов в год. Объем нагрузки ниже ставки устанавливается с письменного согласия работников.

5.7 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Техникума, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

5.8 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.9 Расписание учебных занятий составляется с учетом требований учебных планов и максимальной экономии времени преподавателя.

Для безопасности учебного процесса и подготовки к учебному занятию обучающихся преподаватель обязан находиться в кабинете, где проходит учебное занятие, не позднее, чем за 10 минут до начала занятия. Дежурство педагогических работников по Техникуму на основании Положения о дежурстве и в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.10 В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников

образовательных учреждений», рабочее время преподавателей определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю.

5.11 Своевременно вносятся изменения в расписание занятий в соответствии с модульным принципом обучения по новым ФГОС с обязательным предварительным ознакомлением о вносимых изменениях, преподавателей и обучающихся.

5.12 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 должности (профессии) за дополнительную оплату.

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

5.14 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.

5.15 В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

5.16 Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню сокращается на 1 час.

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

5.18 Видами времени отдыха являются:

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

5.19 В течении рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с графиком рабочего времени и отдыха ГАПОУ «НСТ».

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

5.20 Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

5.21 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

5.25 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Техникума.

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

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.

5.27 Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.28 При необходимости учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и других работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

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

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

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

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

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

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

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

5.36 Педагогические работники Техникума, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года установлен Положением ГАПОУ «НСТ» «О Порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года».

5.37 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

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

5.40 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.41 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.

5.42 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы по основаниям, определенных в ТК РФ.

5.43 Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка (мужу)-2 календарных дня;
- регистрации брака-3 календарных дня, регистрации брака детей-2 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- родителям, провожающим детей в 1 класс (1 сентября) –1 рабочий день;
- для провода детей в армию-1 рабочий день.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

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

6.2 Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- уставом Техникума;
- локально-нормативными актами Техникума;
- трудовым договором;
- настоящими Правилами;
- приказами директора Техникума, изданными в соответствии с действующим законодательством.

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

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

6.4 К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.5 При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.6 Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Техникума норм профессионального поведения и (или) устава Техникума может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.7 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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

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

6.10 Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных

законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

6.13 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

6.16 В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование, выплаты стимулирующего характера).