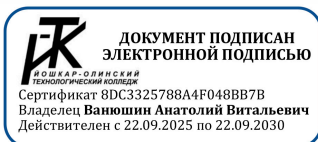




Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Республики Марий Эл  
«ЙОШКАР-ОЛИНСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2028 годы



*Анатолий Витальевич*  
От работодателя

Ванюшин Анатолий Витальевич,  
директор ГБПОУ  
Республики Марий Эл «ЙОТК»



20 25

Проведена уведомительная регистрация  
в \_\_\_\_\_

От представителя работников

*Елена Николаевна*  
Кропотова Елена Николаевна,  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной  
организаций преподавателей  
и сотрудников ГБПОУ Республики  
Марий Эл «ЙОТК»



июня 20 25

Регистрационный номер \_\_\_\_\_

(ф.и.о., должность и подпись лица, проводившего  
регистрацию)

Проведена уведомительная регистрация  
в Министерстве труда и социальной  
защиты Республики Марий Эл

Регистрационный номер 153  
от « 09 » 07 20 25 г.

Ответственное лицо:  
*Консултант Мосарсе Москвичева*  
(должность, подпись) (Ф.И.О.)

## ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

ФЗ «Об образовании в РФ» – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

КД – Коллективный договор

ТД – Трудовой договор

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»

ФЗ о профсоюзах – Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 № 10-ФЗ

Профсоюз – Выборный орган первичной профсоюзной организации

ФЗ – Федеральный Закон

ст./ст., ст. – статья ФЗ/статьи ФЗ

ч./ч., ч. – часть/части

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности
3. Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.
4. Рабочее время
5. Время отдыха
6. Профессиональное образование
7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
8. Охрана труда и здоровья. Социальные гарантии работодателя
9. Меры поощрения и взыскания
10. Гарантии профсоюзной деятельности
11. Обязательства профсоюзной организации
12. Разрешение трудовых споров.
13. Контроль за выполнением коллективного договора
14. Заключительные положения

### Приложение:

Положение об оплате труда работников (копия)

Правила внутреннего трудового распорядка (копия)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Марий Эл «Йошкар-Олинский технологический колледж» (далее - ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК») устанавливающим права и обязанности работодателя и работников в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами КД являются:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Марий Эл «Йошкар-Олинский технологический колледж» далее "Работодатель", в лице его представителя Директора Ванюшина Анатолия Витальевича, действующего на основании Устава, и "Работники" в лице их представителя Председателя выборного органа первичной профсоюзной организаций преподавателей и сотрудников ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК» Кропотовой Елены Николаевны далее - "Профсоюз" заключили настоящий договор о нижеследующем.

1.3. Предметом настоящего договора являются обязательства Сторон по вопросам:

- условий и оплаты труда;
- режима рабочего времени и времени отдыха;
- охране труда;
- обеспечения занятости;
- социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льгот и гарантий.

1.4. Коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами определяет:

- взаимные обязательства работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК» и установление 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.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен на добровольной основе и равноправии сторон с соблюдением норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств исполнения условий КД.



1.6. Общие обязательства работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организаций.

Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников колледжа, представлять его интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения. Стороны признают право работников участвовать в управлении организацией непосредственно, либо через своих представителей. Профсоюз обязан содействовать эффективной работе учреждения.

1.7. Стороны считают необходимым активно привлекать преподавателей к управлению делами колледжа посредством создания специальных комиссий, творческих групп, деятельность которых будет направлена на совершенствование процесса обучения, улучшение качества воспитания и конкурентоспособности услуг.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.9. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа государственного учреждения реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.16. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего коллективного договора в случае, если их содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования. Порядок внесения изменений и разрешения разногласий установлен в ст. 44 Трудового кодекса РФ. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания

сторонами.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда с перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами;
- Другие нормативные акты, по которым требуется мнение профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством.

1.19. Работники имеют право на участие в управлении колледжем непосредственно или через свои представительные органы. Основные формы участия в управлении определены в ст. 53 Трудового кодекса РФ.

1.24. стороны согласились, что рассмотрение трудовых споров производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности**

2.1. Трудовой договор (далее - ТД) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. ТД является основанием для установления, изменения и прекращения трудовых прав и обязанностей между Сторонами, оформление которого подтверждается изданием приказа о приеме на работу.

2.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, гарантии и компенсации и др., 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. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме в соответствии с главой 12 ТК РФ.

2.3. При заключение ТД - работник предъявляет работодателю все необходимые документы, указанные в ст. 65 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор с работником ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК», заключается как правило на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон трудового договора на срок не более пяти лет в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения а именно в случаях предусмотренных ч.1 ст. 59 Трудового кодекса (далее - ТК РФ).

2.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда колледжа, определенных сторонами условия

трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника согласно ст. 74. ТК РФ.

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца в соответствии со ст., ст. 74, 162 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

2.6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре установлен приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжении рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.8. Сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя предоставляются работнику по письменному заявлению не позднее трех рабочих дней, способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом).

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

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

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

### **3. Оплата и нормирование труда.**

#### **Гарантийные и компенсационные выплаты**

##### **Оплата труда.**

3.1. Оплата труда работников ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК»,

осуществляется в денежной форме (рублях) в соответствии с ТК РФ, Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл».

3.2. Заработная плата работникам колледжа устанавливается трудовым договором в соответствии с оплатой труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников колледжа.

3.3. Положение об оплате труда работников регулирует порядок и условия оплаты труда и определяет:

- минимальные размеры ставок заработной платы, (окладов, должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников и руководителей структурных подразделений;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- выплата за условия труда отклоняющаяся от нормальных;
- оплата труда при выполнении работ различной квалификации;
- оплата труда в выходные и праздничные дни;
- другие вопросы оплаты труда.

3.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективного договора, соглашениями, Положением об оплате труда работников колледжа.

3.5. Фонд оплаты труда работников колледжа состоит из базовой и стимулирующей частей.

- Базовая часть включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты,
- стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов) установленных на основе отнесения должностей к профессионально - квалификационной группе, на повышающие коэффициенты.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца. Заработная плата может быть выплачена ранее установленного срока. Заработная плата выплачивается путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника в соответствии

со ст. 136 ТК РФ.

3.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников.

3.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, ТД, иных нормативных и локальных актов.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии со ст., ст. 142, 236 Трудового Кодекса РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обязуется:

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

Нормирование труда:

3.10. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Объем предварительной учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже. Учебная нагрузка больше или меньше нормы устанавливается с письменного согласия работника.

При привлечении к преподавательской деятельности на условиях совместительства преимущества имеют педагогические работники, для которых работа в колледже является основной.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем. Распределение учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск (т.е. до 1 июля), после определения количества групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск, с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год. С уточненной педагогической нагрузкой работодатель знакомит работника в сентябре под личную подпись.

3.11. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых колледж является местом основной работы, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев



уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, ухудшения качества работы преподавателя и в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.12. Учебная нагрузка работникам, выполняющим в колледже преподавательскую работу помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (или менее ставки по письменному заявлению работника).

3.13. Работодатель знакомит педагогического работника под личную подпись с тем, что периоды педагогической работы засчитываются в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической нагрузки, установленной за ставку заработной платы (720 часов)), (п.4 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 №781 (в ред. от 26.05.2009)).

3.14. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

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

3.16. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

3.17. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктам 3.16



настоящего договора, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающим с ежегодным основным длительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

#### 4. Рабочее время

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа согласно (ст.91 ТК РФ), а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа, трудовым договором, годовым календарным учебным графиком.

4.2. На основании ст.333 ТК РФ, продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня суббота и воскресенье.

Для педагогов колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы при шестидневной неделе - один выходной день в неделю воскресенье.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю согласно ч.3. ст. 23 ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

В соответствии со ст. 108 ТК РФ перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12:00 до 13:00.

Стороны договорились, что работодатель организует в колледже общественное питание (столовые, комнаты (места) для приема пищи).

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учетом норм часов преподавательской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом колледжа.

4.3. Условия неполного рабочего времени – 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по заявлению женщины или другого родственника или опекуна, фактически

осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком предоставляется право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

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.

4.4. Составления расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников производится в случаях, определенных частью 3 ст. 113 ТК РФ. В остальных случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия и с учетом мнения органа выборочной первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

Размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются положением об оплате труда работников ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК», с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работа в ночное время (с 22:00 до 6:00) подлежит оплате в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада, должностного оклада), за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

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.

День отдыха, указанный в настоящей статье, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску,

предоставляемому в указанный период. В случае если, на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.6. Согласно ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия.

При этом инвалиды женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.7. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

## 5. Время отдыха

В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка:

5.1. Работодатель представляет работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2. В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления ежегодных отпусков определяется согласно графику отпусков, утверждаемый работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

В соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях.

5.3. Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

5.4. Помимо случаев предусмотренных действующим законодательством работнику по его письменному заявлению могут быть предоставлены

оплачиваемые дни с сохранением заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по следующим исключительным основаниям:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- рождением ребенка – 3 календарных дня;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами до – 3 календарных дней.

5.5. За непрерывный стаж работы в колледже, работнику по его желанию, может прибавляться за свой счет к очередному отпуску:

- от 5 до 10 лет – 3 дня;
- от 10 до 15 лет – 4 дня;
- свыше 15 лет – 5 дней.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. № 283.

5.6. В соответствии со ст. 128 ТК РФ, на основании письменного заявления работника, работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости до – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших
- в следствии ранения – до 14 календарных дней в году;
- работающими инвалидам до – 60 календарных дней в году;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней в году;
- регистрации брака – до 5 календарных дней в году;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации – до 35 календарных дней в году;  
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, (в других случаях) предусмотренных настоящим кодексом, иными федеральными законами по письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.7. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

## **6. Профессиональное образование**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. согласно ст.196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а так же направление работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

6.2. В соответствии со ст.196 ТК РФ Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников для прохождения независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель обязуется:

6.3. Организовать подготовку и дополнительное профессиональное образование.

6.4. В случае высвобождения работников предпринимать меры по их трудоустройству.

6.5. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы, сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам,



совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего профессионального, основного общего или среднего общего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173, 174, 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 Трудового кодекса РФ работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения второго образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем. 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).

6.7. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными актами, регулирующими порядок аттестации педагогических работников, руководителей и иных работников.

## **7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

7.1. В соответствии со ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников уведомлять выборный орган профсоюзной организации колледжа в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации колледжа (ст. 82 ТК РФ) в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

7.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178 - 180 ТК РФ).

7.5. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 30 календарных дней или 10 и более процентов работников в течении 90 календарных дней. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

7.6. При появлении новых рабочих мест в колледже в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавшие в нем, ранее уволенных из

учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

### **Социальные гарантии работодателя**

8.1. Стороны договорились, что обязательства работников и работодателя по трудовым вопросам будут исполнены, а именно:

- улучшение условий охраны труда работников;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- оздоровление и отдых работников.

8.2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В силу статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан обеспечить:

- Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществление 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 актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, 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 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, стажировку и проверку знаний 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;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров;
- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года ежегодных) медицинских осмотров для определения пригодности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры;
- для отдельных категорий работников (водитель) обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня смены (смены), а также в течении и (или) в конце рабочего дня смены. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников. При возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работника с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- наличие комплекта нормативно - правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности образовательного учреждения.
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
- экологическую безопасность от возможного негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности, чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, их последствий.
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих

местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- увеличение размеров повышения оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

### 8.3. Работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам, осуществлять перевод работников нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;
- установить перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- проводить другие мероприятия
- организовывать работу комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе по инициативе работодателя или по инициативе работников, либо их представительного органа по проведению совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

8.4. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации в следствии нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением) случаев,



предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.6. В случае если, предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами.

8.7. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

8.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья в следствии нарушения требований охраны труда либо от выполнения с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

8.9. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возникновение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. № 125-ФЗ.

8.10. Обязанности работника в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

8.11. 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, проверку знаний требований по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного и вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, в том числе 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 течении трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.12. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев в колледже закреплены в ст. 231 ТК РФ. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнанная работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказ от проведения расследования несчастного



случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего его законного представителя или иного доверительного лица, а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или их законного представителя или иного доверительного лица, с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

## **9. Меры поощрения и взыскания**

9.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- награждение ценным подарком;
- предоставление к награждению ценным подарком;
- Выплата премии;

9.2. Поощрение объявляется приказом Директора, доводится до сведения всего коллектива и вносится в установленном порядке в трудовую книжку.

9.3. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, Директор имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания.

- Замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным трудовым законодательством Российской Федерации.

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

## **10. Гарантии и компенсации профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том что:

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

Профессиональный союз осуществляет в установленном порядке контроль за, соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, закрепленные в ст. 370 ТК РФ.

Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнения Работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.2. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступной для всех работников месте, правом пользоваться средством связи, оргтехникой (ст. 337 ТК РФ)

10.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.6. Председатель, его заместитель профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой 1 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (заместителей) профсоюза, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

10.7. Работодатель представляет профсоюзу необходимые информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

10.8. Члены профсоюза включаются в состав комиссии колледжа по тарификации, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

10.9. Работодатель с учетом мнения профсоюза 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 систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ)
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- применение и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 154 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).

## **11. Обязательства профсоюзной организации**

Профессиональный союз обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» согласно Трудовому кодексу Российской Федерации. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

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

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью хранения медицинских книжек работников.

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

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

11.7. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников колледжа и организовывать новогодние праздники.

11.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного страхования.

11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.10. Участвовать в работе комиссий колледжа по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогов колледжа.

11.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в фонд социального страхования достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

## **12. Разрешение трудовых споров.**

Стороны договорились что:

12.1. Трудовые споры между работниками и работодателем колледжа по вопросам применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в следующем порядке:

- соглашением сторон;
- комиссией по трудовым спорам;
- судами.

Члены профсоюза предварительно могут обращаться по трудовым спорам в профсоюз.

## **13. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 5 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

13.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и положений и отчитываются о



результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

13.5. Профсоюз колледжа в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

13.6. В целях проведения положений коллективного договора и соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ (ст. 14 ТК РФ).

13.7. 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 из разрешения - забастовки.

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

#### **14. Заключительные положения**

Срок действия коллективного договора:

14.1. Коллективный договор вступает в действие с 03 июня 2025 года и действует по 03 июня 2028 год.

14.2. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

14.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

«Согласовано»

Председатель профкома преподавателей и  
сотрудников ГБПОУ Республики

Марий Эл «ЙОТК»

 Кротова Е.Н.

«02» сентября 2024 г.

«Утверждено»

Директор ГБПОУ Республики

Марий Эл «ЙОТК»

 Ванюшин А.В.

«02» сентября 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Республики Марий Эл «Йошкар-Олинский технологический колледж»

### I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников учреждения, подведомственного Министерству образования и науки Республики Марий Эл (далее - учреждение) со 2 сентября 2024 года.

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;  
минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;  
выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;  
вопросы оплаты труда педагогических работников;  
порядок и условия почасовой оплаты труда;  
условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;  
другие вопросы оплаты труда.

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

4. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

### II. Порядок и условия оплаты труда

5. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в год за ставку заработной платы,

применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую 720 часов в год.

6. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл.

Фонд оплаты труда бюджетного учреждения формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

8. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

9. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013г.

10. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283.

11. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):



11.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.1.1 наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее профессиональное образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

11.1.2 наличия квалификационной категории:

- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

11.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.2.1 уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- высшее профессиональное образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

12. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283.

13. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общепрофессиональным должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н. Устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283.

14. Базовый оклад работника, занимающего должность, относящуюся к должностям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливается на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570. Устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283.

15. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 10 - 14 настоящего Положения.

16. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, программы подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки, - 1,15.

17. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего Положения, с учетом абзаца третьего пункта 9 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

## Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

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

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

Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда. Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется локальными актами.

21. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

21.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) производится в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном



размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

21.3. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения могут вводить ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов оклада (должностного оклада) за отработанное время для водителей легковых автомобилей, при условии не предоставления отпуска за ненормированный рабочий день.

21.4. Работникам учреждения, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

21.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, проведение работ по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации.

Работникам наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

21.6. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководителя; проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом образовательной организации; осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтной комиссии, проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование: отделениями, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями; руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями. Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

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

21.8 В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 7 июля 2021г. №1133 приказом руководителя устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление классного руководства (кураторства) в бюджетных учебных группах в размере 5000 рублей за каждую группу из федерального бюджета.

### Стимулирующие выплаты

23. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

24. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) локальными актами учреждения.

25. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

25.1 за наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2000 рублей, «Народный учитель Республики Марий Эл» - 1500 рублей, «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл», «Заслуженный работник общего образования РФ» - 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания, выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

25.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - 500 рублей.

Работникам учреждения, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

26. Надбавка за стаж работы устанавливается:

26.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283.

Надбавки, указанные в подпунктах 25.1, 25.2 пункта 25 и 26.1 пункта 26, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

26.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или

профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

#### 27. Премии по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат (приложение 1).

28. Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии средств фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

### III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

29. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

30. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

31. Для преподавателей средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на одну десятую часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней, - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Месячная норма часов за ставку мастера производственного обучения составляет 108 часов.

Оплата труда педагогических работников за внеурочную деятельность (проведение занятий «Разговоры о важном» в размере 34 часа на одну учебную группу) производится в соответствии с должностными окладами преподавателей.

Должность «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» относится к категории педагогических работников.



#### IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

32. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

33. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени (ученого звания) - 0,03.

#### V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

34. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается Министерством образования и науки Республики Марий Эл в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283.

36. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, с учетом квалификационного уровня, сложности, объема деятельности, стажа работы в данной должности.

37. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты

труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

38. Министерство в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год выплачивает руководителю учреждения материальную помощь и устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты;
- единовременные денежные поощрения;
- персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия.

Премии выплачиваются руководителям учреждений производятся по итогам работы учреждений в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителей учреждений, установленными нормативным правовым актом Министерства, за выполнение особо важных и сложных заданий и привлечение внебюджетных средств.

Размеры материальной помощи, единовременных денежных поощрений, персональных надбавок к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия и основания их выплаты руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом Министерства.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

40. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

41. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной  
организации

 Кротова Е.Н.

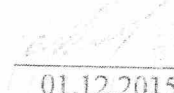
Подписано цифровой подписью:

Ванюшин Анатолий Витальевич

Дата: 2021.04.02 14:13:25 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ  
Республики Марий Эл «ЙОТК»

 Ванюшин А.В.  
01.12.2015 г.

**П РА В И Л А**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**государственного бюджетного профессионального образовательного**  
**учреждения Республики Марий Эл**  
**«Йошкар-Олинский технологический колледж»**  
**(ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК»)**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом, регламентирующим 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 колледже.

1.2. При приеме на работу администрация обязана ознакомить работника с Правилами под роспись до заключения трудового договора.

1.3. Правила соответствуют Трудовому кодексу Российской Федерации и Уставу ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК».

**2. Порядок приема и увольнения работников.**

**2.1. Прием на работу.**

2.1.2. Работники реализуют свои права на труд путем заключения трудового договора.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации колледжа следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации – при поступлении на работу, требующую специальных знаний;
- д) документы воинского учета – для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих призыву;



е) медицинское заключение (мед. книжку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательных учреждениях;

ж) 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.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора колледжа и объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу за замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора колледжа и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – шести месяцев.

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

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

2.1.7. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке и ведении трудовых книжек. Трудовые книжки работников колледжа хранятся в колледже.



## **2.2. Увольнение работников.**

2.2.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании;

2.2.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию колледжа письменно за две недели;

2.2.3. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация колледжа обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним полный расчет.

## **3. Основные права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.1.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

3.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

3.2. Работодатель обязан:

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

3.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

3.2.4. Организовывать за счет собственных средств прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

3.2.5. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, противопожарной охране;

- 3.2.6. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.2.7. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.2.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.2.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.2.10. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 3.2.11. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.2.12. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3.2.13. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 3.2.14. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 3.2.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.2.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.2.17. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.2.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **4. Основные права и обязанности работников**

##### **4.1. Работник имеет право на:**

4.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

4.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

4.1.8. Участие в управлении колледжем в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором; формах;

4.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

4.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.7. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

#### **4.2. Работник обязан:**

- 4.2.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 4.2.2. Соблюдать Устав колледжа и правила внутреннего трудового распорядка;
- 4.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину и нормы профессиональной этики;
- 4.2.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4.2.5. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 4.2.6. 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);
- 4.2.7. Проходить периодические медицинские осмотры;
- 4.2.8. Постоянно повышать профессиональный уровень.

#### **4.3. Работнику в период организации учебного процесса (в период урока) запрещается:**

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков и график практических занятий, утвержденный директором колледжа;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- в) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия;
- г) удалять обучающихся с урока;
- д) курить в помещении колледжа.

4.4. Педагогические работники Колледжа несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся при проведении уроков, занятий или иных мероприятий по планам и графикам, утвержденным администрацией колледжа.

#### **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Для педагогического персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю) с выходным днём – воскресенье.

5.2. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией колледжа с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога;

5.3. К рабочему времени также относятся следующие периоды:



- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива;
- заседание методического совета;
- родительское собрание и собрание коллектива обучающихся.

5.4. Рабочее время, свободное от уроков, занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного процесса, педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразованию и повышению квалификации.

5.5. Мастерам производственного обучения устанавливается шестидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю) с выходным днем – воскресенье.

5.6. Административно-управленческий персонал, водители, фельдшер, библиотекарь, столовая работают пять дней в неделю с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) с выходными днями – суббота и воскресенье, начало работы в 8.00, окончание в 17.00; обеденный перерыв с 12.00 до 13.00.

5.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни младшего обслуживающего персонала и воспитателей общежития определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается директором колледжа по согласованию с профсоюзным органом;

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на один час.

5.9. Работникам Колледжа предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам устанавливается отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. Работникам колледжа могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Администрация колледжа ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний, по возможности, незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда, разработанном в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 № 283.

6.2. Оплата труда работников колледжа устанавливается на основании ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии средств фонда оплаты труда.

6.4. Выплата заработной платы в колледже производится два раза в месяц – 7 и 22 числа каждого месяца – перечислением на расчетный счет или через кассу колледжа.

## **7. Меры поощрения и взыскания.**

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- предоставление к награждению государственными наградами.

7.2. Поощрение объявляется приказом директора, доводится до сведения всего коллектива и вносится в установленном порядке в трудовую книжку.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор колледжа имеет право принимать следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

г) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) Законом Российской Федерации «Об образовании».

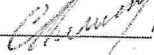
7.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

## **7. Заключительные положения.**

Настоящие Правила распространяются на всех работников Колледжа, вступают в силу с момента утверждения директором Колледжа, находятся в отделе кадров, а также вывешиваются на « Доску приказов».

Подписано цифровой подписью:  
Ванюшин Анатолий Витальевич

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ  
Республики Марий Эл «ЙОТК»

 / Ванюшин А.В./

«14»  2023г.



**Изменения в Правила  
внутреннего трудового распорядка для работников  
Государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Республики Марий Эл  
«Йошкар-Олинский технологический колледж»  
(ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК»)**

г. Йошкар-Ола  
2023 год

1. Подпункт «б» пункта 2.1.4 раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников» изложить в следующей редакции:  
*«б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые».*
2. Подпункт «в» пункта 2.1.4. раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников» изложить в следующей редакции:  
*«в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа»;*
3. Пункт 2.1.5. раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников» изложить в следующей редакции:  
*«2.1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора издается приказ директора колледжа о приеме на работу и объявляется Работнику под расписку»;*
4. Абзац шестой пункта 2.1.6. раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников» изложить в следующей редакции:  
*«-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»;*
5. Пункт 2.1.7. раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников» изложить в следующей редакции:  
*«2.1.7. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Трудовые книжки работников колледжа хранятся в колледже»;*
6. Раздел 2 «Порядок приема и увольнения работников» дополнить пунктом 2.1.8 в следующей редакции:  
*«2.1.8. Работодатель формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности и представляет их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации»;*
7. Пункт 2.2.3. раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников» изложить в следующей редакции:  
*«2.2.3. Днем увольнения работника является последний день его работы. В последний день работы администрация колледжа обязана выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет»;*



8. Пункт 4.1.7. раздела 4 «Основные права и обязанности работников» изложить в следующей редакции:

*«4.1.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами»;*

9. В абзаце первом пункта 5.6. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» исключить слово «фельдшер»;

10. Пункт 5.6. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить абзацем вторым в следующей редакции:

*«Фельдшеру устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени — 39 часов в неделю, с выходными днями — суббота и воскресенье; начало работы в 8.00, окончание в 16.48, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00».*

Прошито, пронумеровано, скреплено подписями и печатью  
25 (двадцать пять) листов

Директор ГБПОУ Республики Марий Эл  
«Йошкар-Олинский технологический колледж»

  
А.В. Ванюшин

М.П.  
«    »    г.

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
преподавателей и сотрудников  
ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТК»

  
И. Кропотова

20    г.