Совет Бюджетного учреждения

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Чувашской Республики
«Чебоксарское художественное училище (техникум)»
Министерства культуры, по делам национальностей
и архивного дела Чувашской Республики
(БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии)
на 2020-2023 годы

Утвержден на общем собрании работников БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии.
Протокол от 12.11.2019 № 5

От работодателя:

Директор БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии

_____ В.Н. Ануфриев

М.П.

От работников:

Член Совета Бюджетного учреждения БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии

_____К.В. Егорова

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации г. Чебоксары

Регистрационный №___ от ___ _____20__г.
Руководитель Заместитель главы администрации-
Руководитель аппарата

_____ А.Ю. Маклыгин
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

г.Чебоксары
2019

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии (далее – Училище).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Училища и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, Уставом БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики в сфере культуры и образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники Училища, в лице их представителя – члена Совета Бюджетного учреждения К.В. Егоровой;

– работодатель БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии, в лице директора В.Н. Ануфриева.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Училища, в том числе, заключивших трудовой договор по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Совет Бюджетного учреждения обязуется разъяснять работникам образовательной организации положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Училища, реорганизации образовательной организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Училища, переизбрания Совета Бюджетного учреждения.

1.7. Льготы и гарантии, установленные коллективным договором, распространяются и на директора Училища. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре руководителя образовательной организации.

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

1.9. При смене формы собственности Училища коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, без созыва общего собрания работников в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

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

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

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

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

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору.

1.17. Работодатель учитывает мнение Совета Бюджетного учреждения, при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;
2) Положение об оплате труда работников;
3) Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах (о критериях и показателях деятельности);
4) Положение о премировании;
5) Положение о материальной помощи работникам;
6) Положение о моральном стимулировании работников;
7) График сменности;

1.18. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Училища через Совет Бюджетного учреждения**:**

– учет мнения (по согласованию) Совета Бюджетного учреждения;

– проведение Советом Бюджетного учреждения консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе Училища, внесении предложений по ее совершенствованию;

– участие в разработке и принятии коллективного договора**;**

– другие формы, в том числе, в случае необходимости, через создание комиссии по трудовым спорам, деятельность которой регулируется действующим трудовым законодательством.

II. Оплата и нормирование труда

2.1. Порядок оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда работников Училища и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) Совета Бюджетного учреждения.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1.Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

2.2.2. Систему премирования регулировать Положением о премировании работников БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение № 4).

2.2.3. Минимальный размер оплаты труда в Училище не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, ст.133 ТК РФ.

2. 3. Стороны исходят из того, что:

2.3.1. Оплата труда работников Бюджетного профессионального образовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики производится в соответствии с:

- Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012г. (ред. От 01.05.2017);

- Указом Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» №597 от 07.05.2012г.;

- Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» №922 от 24.12.2017г. (ред. От 10.12.2016);

- Постановлением Правительства Российской Федерации «Об ежегодный основных удлиненных оплачиваемых отпусках» №466 от 14.05.2015г. (ред. от 07.04.2017);

- Постановлением Правительства Российской Федерации «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» №329 от 12.04.2013г.;

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических работников и работников культуры» №41 от 30.06.2003г. (зарегистрирован в Минюсте РФ 07.08.2003 №4963);

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «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» №1601 от 22.12.2014г. (в ред. Приказа Минобрнауки России №755 от 29.06.2016) (зарегистрировано в Минюсте РФ 25.02.2015 №36204);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» №247н от 29.05.2018г. (ред. от 11.12.2008) (зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 №1858);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» №248н от 29.05.2008г. (ред. от 12.08.2008) (зарегистрировано в Минюсте РФ 23.06.2008 №11861);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» №761н от 26.08.2010г. (ред. от 31.05.2011) (зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 №18638);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» №822 от 29.12.2007г. (с изменениями и дополнениями от 20.02.2014г.) (зарегистрировано в Минюсте РФ 04.02.2008 №11081);

- Письмом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №22-2-709 от 25.02.2009г. «О сроках и порядке выплаты заработной платы»;

- Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» №26 от 18.10.2004г. (ред. от 30.07.2013) (принят ГС ЧР 06.10.2004);

- Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «Об утверждении

примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки» №377 от 13.09.2013г. (с изменениями на 07.03.2017г.);

- Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. №317» №300 от 27.07.2016г.;

- Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008г. №347» №207 от 25.05.2012г.;

- Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. №377» №360 от 23.10.2014г.;

- Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. №377» №82 от 07.03.2017г.

- Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. №377» №48 от 14.02.2018г.

2.3.2. Размеры базовых окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3.3. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права (ст. 135, 144 ТК РФ).

2.3.4. Установление систем оплаты труда работников осуществляется с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– Положения об оплате труда работников;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения Совета Бюджетного учреждения работников.

2.3.5. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ст. 57 ТК РФ).

2.3.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя базовые оклады, установленные на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего и компенсационного характера к базовым окладам.

2.3.7. Училище, в пределах бюджетных и внебюджетных ассигнований самостоятельно определяют виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, которые максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объёма труда с учетом того, что квалификация

работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов, определяемых на основе профессиональных квалификационных групп и закреплены в коллективном договоре. Размер установленных надбавок и доплат может изменяться, отменяться полностью или частично при ненадлежащем исполнении должностных обязанностей или окончании особо важных или срочных работ.

2.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, либо на лицевые счета работников. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца (аванс за работу текущего месяца) и 7 число следующего месяца (заработная плата за прошедший месяц).

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. создать Комиссию для предварительного рассмотрения и выработки рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, в который в обязательном порядке включить представителей Совета Бюджетного учреждения .

2.5.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% среднего заработка, неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

2.5.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1\150 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.5.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

2.6. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

2.7. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

2.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

III. Рабочее время, время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать для работников - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для педагогических работников - 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), для работающих по совместительству - 4 часа в день (ст.284 ТК РФ), для педагогических работников - совместителей - 9 часов в неделю (в течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) (ст.284 и ст.333 ТК РФ).

3.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Училища (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком с учетом мнения (по согласованию) Совета Бюджетного учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Училища.

3.3. В случае изменения или дополнения условий Правил внутреннего трудового распорядка Училища данный Коллективный договор подлежит изменению в надлежащем порядке.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.5. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

3.6. Предоставлять директору, заместителям директора по УВР и НМР, воспитателю, педагогу-психологу и преподавателям ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней, остальным работникам - 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 и ст. 334 ТК РФ.

Предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы преподавателям длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в соответствии со ст.335 ТК РФ.

3.6.1. В соответствии Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ в учреждении работающие инвалиды имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 (два) дня.

3.7. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Училища (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1), графиком сменности (Приложение №7), которые утверждены работодателем с учетом мнения Совета Бюджетного учреждения, а также определяется учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Училища.

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

– по соглашению между работником и работодателем;

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

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Училища к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора Училища.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

3.11. Привлечение работников Училища к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Училища, Правилами внутреннего трудового распорядка Училища, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета Бюджетного учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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.

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

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работающим инвалидам - 2 дня;

работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

3.13.2. на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст.128 ТК РФ.

3.15. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

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

Работодатель обеспечивает работникам образовательной организации возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.17. По письменному заявлению работников образовательной организации предоставляются дополнительные выходные дни одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком инвалидом и матерям одиночкам до достижения им возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

IV. Трудовой договор

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Приказом Минздравсоцразвития от 14 августа 2008 г. № 424н «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме», другими законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевым и республиканским соглашениями, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными

законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Училища, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.3.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

4.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшений положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащих нормы трудового права соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

4.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 2.8.2. утвержденной приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается работодателем в размере 720 часов в год за ставку заработной платы. В соответствии с вышеуказанным Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

4.6. При установлении педагогическим работникам, для которых Училище является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации образовательной организации 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 учащихся.

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

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

4.7. Педагогическая работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы в том же Училище, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Училище является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Училища, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества (групп);

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Училище на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

– восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

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

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности - ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение № 2).

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

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

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Училища.

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

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

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

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

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

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией Училища персонально под расписку не менее чем за два месяца.

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

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

6.2. Критериями массового увольнения являются (ст. 82 ТК РФ):

– ликвидация Училища;

– сокращение численности или штата работников Училища в количестве 30% и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).

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

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

– лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии),

– проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

– одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

– родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

– награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

6.4.4. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Училища, сокращение численности или штата работников в Училище, право на время для поиска работы 20 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.3. Внедрять в Училище персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

7.4. Оказывать из бюджетных и внебюджетных средств материальную помощь работникам Училища по следующим основаниям:

- в связи со свадьбой (по представлению подтверждающих документов);

7.4. Оказывать из бюджетных и внебюджетных средств материальную помощь работникам Училища по следующим основаниям:

- в связи со свадьбой (по представлению подтверждающих документов);
- на похороны близких родственников;
- в связи с рождением ребенка (по представлению подтверждающих документов);
- в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой длительное лечение и приобретение дорогостоящих лекарств (по представлению подтверждающих документов);
- необходимости в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлению подтверждающих документов);
- семье работника, в случае его смерти;
- работникам в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60 лет и далее через каждые 5 лет;
- в связи с уходом на пенсию;
- работникам, находящимся на заслуженном отдыхе, ушедшим на пенсию из учреждения (проработавшим в учреждении не менее 10 лет) в порядке исключения.
- к ежегодному отпуску.

7.5. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку, в следующих размерах:

1) суточные – в соответствии с действующими нормативными актами,
2) расходы по проезду,
3) расходы по найму жилого помещения.

При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета, ст. 168 ТК РФ.

7.6. Организует в Училище общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

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

8.2. Проводить в Училище специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные (по согласованию) с Советом Бюджетного учреждения.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета Бюджетного учреждения и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Училища обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Училища по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Училища.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

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

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

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Советом Бюджетного учреждения (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в Училище комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и члены Совета Бюджетного учреждения.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Осуществлять совместно с Советом Бюджетного учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Училище. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных ежегодных медицинских осмотров работников.

8.18. Стороны договорились:

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Советом Бюджетного учреждения вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников Училища о принимаемых мерах в этой области.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

От Работодателя	От работников
Директор Училища	
_____ В.Н.Ануфриев	_____ К.В. Егорова
указать дату	указать дату
12.11.2019	12.11.2019

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников
3. Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах (о критериях и показателях деятельности)
4. Положение о премировании работников
5. Положение о материальной помощи работникам
6. Положение о моральном стимулировании работников
7. График сменности

Приложение №1

Бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Чувашской Республики
«Чебоксарское художественное
училище (техникум)»
Министерства культуры,
по делам национальностей
и архивного дела
Чувашской Республики

УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ «Чебоксарское
художественное училище
(техникум)»
Минкультуры Чувашии
_____В.Н. Ануфриев
_____ _____ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Член Совета Бюджетного
учреждения
_____К.В. Егорова
____ _____2019 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка

Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии и регулируют трудовые отношения между работником и работодателем в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Чувашской Республики «Об образовании», Уставом учреждения.

1. ОБЩИЕ НОРМЫ

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на свободный выбор труда и распоряжение своими способностями к труду, право выбирать род деятельности и профессию.

1.2. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право защиты от безработицы.

1.3. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

1.4. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.6. Дисциплина труда основывается на добросовестном выполнении всеми работниками учреждения своих трудовых обязанностей и обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопрофессиональной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.7. Важнейшим условием в деятельности учреждения является эффективное использование трудовым коллективом и Советом учреждения полномочий, предоставленных

17

действующим законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики, Уставом учреждения.

1.8. Применение настоящих правил осуществляется работодателем, а в отдельных случаях, регулируемых законодательством, а также в случаях, предусмотренных Уставом учреждения и Правилами внутреннего распорядка, - совместно или по согласованию с трудовым коллективом или Советом Бюджетного учреждения. Применение Правил осуществляется также и трудовым коллективом в соответствии с его установленными действующим законодательством полномочиями.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Представителем, выступающим от имени учреждения при заключении трудового договора, является директор либо уполномоченные им лица.

2.3. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- ИНН работника и работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2.4. Обязательными для включения в трудовой договор являются:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор - также срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил, действующих у данного работдателя);
- условия об обязательном социальном страховании работника.

2.5 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством.

2.6. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

2.9. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

2.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- санитарную книжку.

2.11.Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.13. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

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

2.15. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора.

2.16. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан

- ознакомить работника под роспись с:

Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении;
коллективным договором;
правилами пожарной безопасности
иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- провести

вводный инструктаж по технике безопасности,
инструктажи на рабочем месте, по охране труда и противопожарной охране.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

19

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.19. Учреждение отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.20. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

2.21. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

2.23. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.24. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

2.26. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за 2 недели, если иное не предусмотрено законодательством РФ. По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

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

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

2.29. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя, допускается только с учетом мнения Совета Бюджетного учреждения.

2.30. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.31. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.32. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося.

2.33. В день прекращения трудового договора (последний день работы работника) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник имеет право на:

3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

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

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

3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для преподавателей, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

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

3.7. Повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

3.9. Участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

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

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

3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник имеет право:

3.15. В установленном порядке избирать и быть избранными в выборные органы учреждения, участвовать в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности учреждения.

3.16. Пользоваться услугами библиотеки, информационного фонда учебной части, спортивным оборудованием и залом в соответствии с Уставом учреждения и настоящим коллективным договором.

Педагогические работники имеют право на:

3.17. Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний студентов; материально-техническое обеспечение своей деятельности.

3.18. Получение, в установленном федеральным законом порядке пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного возраста в связи с педагогической деятельностью.

3.19. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года за каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, предоставляемые в установленном федеральным законом порядке.

Работник обязан:

3.20. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

3.21. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.22. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.23. Выполнять установленные нормы труда.

3.24. Соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности и обеспечению безопасности труда.

3.25. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.26. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Обязанности педагогических работников:

3.27. Обеспечивать высокую эффективность педагогического процесса.

3.28. Разрабатывать учебные планы и программы, участвовать в их рассмотрении и утверждении и обеспечивать их выполнение.

3.29. Формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности).

3.30. Вести на высоком профессиональном уровне учебную и методическую работу, вести учет успеваемости и посещаемости студентов, организовывать и контролировать их самостоятельную работу.

3.31. Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии.

3.32. Руководители предметных комиссий, заведующие кабинетами готовят учебно-методическую документацию, кабинеты, лаборатории к следующему семестру.

3.33. Систематически повышать свою квалификацию.

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

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

4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

4.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.6. Принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

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

4.8. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

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

4.11. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.12. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 7 и 22 числа каждого месяца.

4.13. Вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

4.14. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

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

4.16. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.17. 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.

4.18. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах.

4.19. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей.

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

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

4.22. Способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, в полной мере используя производственные совещания и различные формы общественной самостоятельности.

4.23. Своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах на общих собраниях трудового коллектива.

4.24. При заключении с арендаторами договоров по аренде помещения должны учитываться необходимость выполнения условий для нормальной работы трудового коллектива и нормальных условий для обучения студентов.

4.25. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников и студентов учреждения, принимать меры по улучшению жилищно-бытовых условий.

4.26. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

V. РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Педагогическим работникам учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя в соответствии с семестровым учебным расписанием. Объем педагогической работы (нагрузки) педагогическим работникам устанавливается исходя из количественного состава обучающихся, количества преподаваемых часов по учебным планам и программам на основании ежегодно утверждаемой тарификации педагогических работников и оговаривается в трудовом договоре. Недельный объем педагогической работы не может превышать 36 часов. Начало и окончание работы устанавливаются семестровыми учебными расписаниями занятий. Выходной день - воскресенье.

5.2. Преподавателям, работающим по совместительству, устанавливается шестидневная рабочая неделя в соответствии с семестровым учебным расписанием. Объем

23

педагогической работы (нагрузки) педагогическим работникам устанавливается исходя из количественного состава обучающихся, количества преподаваемых часов по учебным планам и программам на основании ежегодно утверждаемой тарификации педагогических работников и оговаривается в трудовом договоре. Недельный объем педагогической работы не может превышать 9 часов. Начало и окончание работы устанавливаются семестровыми учебными расписаниями занятий. Выходной день - воскресенье.

5.3. Первоначально обусловленный в трудовом договоре объем педагогической работы может быть изменен сторонами в соответствии с действующим трудовым законодательством и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Административно-управленческому персоналу устанавливается пятидневная рабочая неделя в объеме 40 часов, начало работы - 8.00, окончание работы - 16.30, перерыв для отдыха и питания 30 мин, выходные дни - суббота и воскресенье.

Директору, заместителю директора по учебно–воспитательной работе, заместителю директора по научно–методической работе, библиотекарю устанавливается шестидневная рабочая неделя в объеме 40 часов. Продолжительность ежедневной работы (смены): в понедельник-пятницу – 7 часов, в субботу – 5 часов. Начало работы – 9.00; окончание работы – 16-30, в субботу – 14-30. Перерыв для отдыха и питания – 30 минут, выходной – воскресенье.

Педагогу-психологу, воспитателю устанавливается шестидневная рабочая неделя в объеме 36 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) педагога-психолога 6 часов. Начало работы – 9.00, окончание работы – 15.30. Перерыв для отдыха и питания – 30 мин., выходной – воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы (смены) воспитателя 6 часов. Начало работы – 14.00, окончание работы – 20.30 Перерыв для отдыха и питания – 30 мин., выходной – воскресенье.

5.5. Техническому персоналу устанавливается шестидневная рабочая неделя в объеме 40 часов. Начало работы – 8.00; окончание работы – 15.30, в субботу – 13.30. Перерыв для отдыха и питания 30 мин. Выходной день - воскресенье.

5.6. Вахтерам устанавливается шестидневная рабочая неделя по графику через один день, выходной день – воскресенье. Продолжительность ежедневной работы (смены): понедельник-пятницу - 14 часов, в субботу – 10 часов. Начало работы: в понедельник-пятницу – в 6.00, окончание работы – 20.00; в субботу начало работы – 7.00, окончание работы – 17.00. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время на месте.

5.7. Сторожам (вахтерам) устанавливается продолжительность рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность смены 24 часа, чередование: одни сутки рабочие, трое суток нерабочих, начало и окончание работы в 7.00, перерывы для отдыха и питания в рабочее время на рабочем месте.

5.8. Лицам, работающим по совместительству, устанавливается пятидневная рабочая неделя в объеме 20 часов. Выходные дни – суббота, воскресенье.

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

5.10. Учет рабочего времени в учреждении осуществляется документоведом путем оформления табеля учета использования рабочего времени.

В случае нетрудоспособности все работники обязаны своевременно информировать документоведа и представлять документы об освобождении от работы.

24

5.11. Учебные занятия со студентами проводятся в соответствии с утвержденным директором семестровым расписанием учебных занятий. Учет проведенных занятий осуществляется педагогическими работниками в журнале установленной формы .

5.12. Контроль за проведением учебных занятий и выполнением календарно-тематических планов предметных комиссий осуществляется директором и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

5.13. Ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка устанавливается:

директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по научно-методической работе, педагогу-психологу, преподавателям, воспитателю - в количестве 56 календарных дней;

другим работникам - в количестве 28 календарных дней.

5.14. Очередность предоставления ежегодного отпуска определяется графиком предоставления отпусков, составляемым на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График доводится до сведения всех работников. Ежегодный отпуск за первый год работы предоставляется в соответствии со статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

Педагогическим работникам ежегодный отпуск предоставляется, как правило, в летнее время.

5.15. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается работающим инвалидам в количестве 2 (двух) дней.

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

5.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

VI. ПООЩРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

6.1. За высокопрофессиональный и добросовестный труд, безупречное и образцовое выполнение должностных обязанностей, достижение успехов в обучении и воспитании студентов, применяются следующие формы поощрения работника:

объявление благодарности;

выплата премии;

награждение почетной грамотой.

Поощрения применяются директором с учетом мнения Совета Бюджетного учреждения, объявляются в приказе директора, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работник может быть представлен в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

6.3. В течение установленного трудовым законодательством срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику, привлеченному к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, не применяются.

6.4. Работники учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять ее приказы, распоряжения и указания, связанные с трудовой деятельностью работника.

6.5. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

25

6.6. За виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовым договором трудовых обязанностей (нарушение трудовой дисциплины) работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.7. Применение и снятие дисциплинарных взысканий производится в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Вместо применения дисциплинарного взыскания работодатель вправе передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива в соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

6.8. Дисциплинарное взыскание налагается в пределах сроков, установленных действующим трудовым законодательством:

- непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывание его в отпуске;

- не позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.9. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана работнику.

6.10. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

6.11. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

6.12. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется подвергнутому взысканию работнику под роспись в течение трех дней со дня его издания.

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

6.14. Примененные дисциплинарные взыскания могут быть обжалованы работником в установленном действующим трудовым законодательством порядке.

VIII. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ, ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

7.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами.

7.2. Все работники учреждения обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности.

26

Приложение №2

Бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Чувашской Республики
«Чебоксарское художественное
училище (техникум)»
Министерства культуры,
по делам национальностей
и архивного дела
Чувашской Республики

УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ «Чебоксарское
художественное училище
(техникум)»
Минкультуры Чувашии
_____В.Н.Ануфриев
_____ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Член Совета Бюджетного
учреждения
_____К.В. Егорова
_____2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Бюджетного профессионального образовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики – далее учреждение, разработано в соответствии с:

Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012г. (ред. От 01.05.2017);

Указом Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» №597 от 07.05.2012г.;

Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» №922 от 24.12.2017г. (ред. От 10.12.2016);

Постановлением Правительства Российской Федерации «Об ежегодный основных удлиненных оплачиваемых отпусках» №466 от 14.05.2015г. (ред. от 07.04.2017);

Постановлением Правительства Российской Федерации «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» №329 от 12.04.2013г.;

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических работников и работников культуры» №41 от 30.06.2003г. (зарегистрирован в Минюсте РФ 07.08.2003 №4963);

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «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» №1601 от 22.12.2014г. (в ред. Приказа Минобрнауки России №755 от 29.06.2016) (зарегистрировано в Минюсте РФ 25.02.2015 №36204);

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» №247н от 29.05.2018г. (ред. от

27

11.12.2008) (зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 №1858);

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» №248н от 29.05.2008г. (ред. от 12.08.2008) (зарегистрировано в Минюсте РФ 23.06.2008 №11861);

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» №761н от 26.08.2010г. (ред. от 31.05.2011) (зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 №18638);

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» №822 от 29.12.2007г. (с изменениями и дополнениями от 20.02.2014г.) (зарегистрировано в Минюсте РФ 04.02.2008 №11081);

Письмом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №22-2-709 от 25.02.2009г. «О сроках и порядке выплаты заработной платы»;

Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» №26 от 18.10.2004г. (ред. от 30.07.2013) (принят ГС ЧР 06.10.2004);

Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки» №377 от 13.09.2013г. (с изменениями на 07.03.2017г.);

Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. №317» №300 от 27.07.2016г.;

Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008г. №347» №207 от 25.05.2012г.;

Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. №377» №360 от 23.10.2014г.;

Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. №377» №82 от 07.03.2017г.

Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. №377» №48 от 14.02.2018г.

Настоящее положение включает в себя:

размеры базовых окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

повышающие коэффициенты к базовым окладам, (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

условия оплаты труда руководителя училища.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к базовым окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

28

Заработная плата работников училища предельными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников училища утверждается директором и включает в себя все должности работников учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, училище вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников училища формируется на календарный год исходя из объема субсидий республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Фонд оплаты труда работников училища состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников училища устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) базовых окладов (ставок), повышающих коэффициентов к окладам (ставка) по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;

ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и) мнения Совета Бюджетного учреждения.

1.7. Оплата труда работников училища устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Училище, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры базовых окладов (ставок) по ПКГ, повышающие коэффициенты к базовым окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к базовым окладам (ставкам).

1.10. Размеры базовых окладов (ставок) устанавливаются директором училища по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по повышающим коэффициентам определяются путем умножения размера базового оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются директором училища.

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых

должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям училища и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.12. Труд работника училища, привлеченного к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (должностными обязанностями), оплачивается дополнительно исходя из оклада по ПКГ выполняемой работы и повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением.

1.13. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.14. В случае, когда месячная заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема его должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации окажется ниже уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, устанавливается персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором училища персонально в отношении конкретного работника, указанный коэффициент может быть установлен на неопределенный период времени.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.15. Работникам училища доплата за совмещение профессий, должностей, за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.16. Основной персонал училища - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал училища - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал училища - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за размер базового оклада (ставки) либо продолжительность рабочего времени установлена ТК РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями на 29 июня 2016 года, зарегистрирован в Минюсте РФ 25 февраля 2015г., регистрационный №36204), «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года №536, зарегистрирован в Минюсте России 01.06.2016 №42388), правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора.

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров базовых окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров базовых окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе «Требования к квалификации», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

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

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размеры базовых окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров базовых окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен размер базового оклада (ставки), предусмотренный для работников, имеющих соответствующее образование.

2.3. Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала училища устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

31

должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731), работников культуры устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте России 1 октября 2007г., регистрационный №10222):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый базовый размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня **Секретарь учебной части**		3960
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	4883
	при наличии среднего профессионального образования	4409
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	4883
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	4994
	при наличии среднего профессионального образования	4519
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	4994
	при наличии среднего профессионального образования	4519

32

Воспитатель, педагог-психолог	3 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	4994
	при наличии среднего профессионального образования	4519
	при наличии начального профессионального образования 4 квалификационный уровень:	4202
Преподаватель, руководитель физвоспитания	при наличии высшего профессионального образования	5481
	при наличии среднего профессионального образования	5046
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования 2 квалификационный уровень:	5372
	при наличии высшего профессионального образования 3 квалификационный уровень:	5899
Заведующий отделением дополнительного образования	при наличии высшего профессионального образования	6467
Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		12020

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 3960 рублей.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. К размерам базовых окладов (ставок) могут быть установлены следующие коэффициенты:

за выслугу лет;

за квалификационную категорию;

персональный коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам базовых окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5–2.8 настоящего раздела Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается всем работникам училища в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки.

Размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждения:

от 2 до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 20 лет – 0,25;

свыше 20 лет – 0,30.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру базового оклада (ставки).

Молодым специалистам размер базового оклада (ставки) определяется с коэффициентом 0,10 до наступления стажа работы 2 лет.

К молодым специалистам относятся граждане Российской Федерации, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование в возрасте до 35 лет, принятые на работу в училище в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании или квалификации. В указанный в трудовом договоре стаж работы не включается время прохождения военной службы по призыву и период отпуска по уходу за ребенком.

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам училища с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру базового оклада (ставки).

2.7. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Рекомендуемый размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений– 0,35;

Коэффициент за сложность применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за сложность не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.8. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, научным работникам, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), проверку тетрадей, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование учебными

кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, заведование интернатами при школах, учебно-консультационными пунктами заочных отделений школ, заочных школ и вечерних (сменных) средних общеобразовательных школ с очно-заочной формой обучения, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за заведование вечерним, заочным отделениями, отделениями по специальности в учреждениях среднего профессионального образования, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, методическую работу и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, а также за работу в образовательных учреждениях, имеющих статус лицея, гимназии, колледжа (устанавливается только учителям, преподавателям), учителям национального языка и литературы за работу в классах (группах) с русским языком обучения, учителям, преподавателям, воспитателям за работу в образовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, участие в научных экспедициях, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Решение об установлении персонального коэффициента и его размерах принимается директором училища персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров базовых окладов, выплат по коэффициентам за выслугу лет, квалификационную категорию и сложность.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

к базовому окладу суммируются выплату по коэффициентам за выслугу лет, квалификационную категорию и сложность;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.10. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

2.11. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)

3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников училища, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый базовый размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	4883
	при наличии среднего профессионального образования	4409
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	4883
Старший лаборант компьютерного класса, старший лаборант керамической и гончарной мастерских	при наличии среднего профессионального образования	4409
	3 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	4883
	при наличии среднего профессионального образования	4409
	4 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	4883
	при наличии среднего профессионального образования	4409
	5 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	5372
	при наличии среднего профессионального образования	4850
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня **Юрисконсульт, инженер по охране труда и технике безопасности**	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования и среднего профессионального образования	4409
	2 квалификационный уровень	4850
	3 квалификационный уровень	5321

36

Ведущий документовед, ведущий инженер-программист	4 квалификационный уровень	6391
	5 квалификационный уровень	6532

Размеры базовых окладов (ставок) работников со средним общим (полным) образованием устанавливаются в размере 3960 рублей.

3.2. Работникам училища, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается повышающий коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается всем работникам училища, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Повышающие коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

Применение повышающего коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам училища, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

3.4. Повышающие коэффициенты к размерам базовых окладов устанавливаются на учебный год.

3.5. Работникам училища, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда работников культуры, занимающих должности библиотекарей

4.1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий работников культуры в училище устанавливаются на основании Постановления Кабинета Министров Чувашской Республики «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации» № 347 от 12.11.2008г., в редакции № 61 от 22.02.2017г.

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый базовый размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена первого уровня	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего профессионального образования	9258

4.2. Библиотекарю устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности в размере до 0,32.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

37

компенсационных выплат.

4.3. Библиотекарю устанавливается повышающий коэффициент к размеру оклада за стаж работы.

Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Повышающие коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

Применение повышающего коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. С учетом условий труда работнику училища, занимающего должность библиотекаря, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

4.5. Работнику училища, занимающего должность библиотекаря, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников училища, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей рабочих с учетом рекомендуемого размера оклада (ставки), квалификационных уровней и квалификационных разрядов, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	Рекомендуемый базовый размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» **Дворник**	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	3037
сторож-вахтер,		2 квалификационный	3341

38

вахтер, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий		разряд	
		3 квалификационный разряд	3670
	2 квалификационный уровень		4039
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» **Водитель, плотник**	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	4223
		5 квалификационный разряд	4487
Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	4752
		7 квалификационный разряд	5015
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5321

Оплата труда работников училища, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров базовых окладов (ставок) с учетом повышений размеров базовых окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения.

5.2. Работникам училища, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (ставок):

повышающий коэффициент за стаж работы;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада (ставки) рабочих на повышающий коэффициент.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (ставок) приведены в пунктах 5.3, 5.4 настоящего раздела.

5.3. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается всем рабочим училища в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Размеры повышающих коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 лет до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

Применение повышающего коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя

учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

5.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

5.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором исходя из средней заработной платы работников основного персонала.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений приведен в приложении к настоящему Положению.

Руководителю учреждения и его заместителям к должностным окладам не устанавливаются доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ в связи с тем, что доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность учтены в размерах средней заработной платы работников основного персонала, исчисленной для установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.2. Условия оплаты труда директора училища и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом между директором образовательной организации и Министерством культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики.

Размеры окладов заместителей директора училища устанавливаются на 10–30 процентов ниже оклада руководителя.

6.3. Премирование директора училища осуществляется с учетом результатов деятельности училища в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования директора училища, порядок, критерии и целевые показатели эффективности деятельности учреждения ежегодно устанавливаются министерством.

6.4. С учетом условий труда заместителям директора устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

6.5. Заместителям директора выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной директора училища и среднемесячной заработной платы работников училища (без учета заработной платы директора и его заместителей) определяется ежегодно приказом Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора училища, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников училища, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора училища, его

заместителей и среднемесячной заработной платы работников училища определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора на среднемесячную заработную плату работников училища.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора училища, заместителей директора в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляется в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

VII. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам училища устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятых на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику училища в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат:

№ пп	Перечень лиц, работающих в училище	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства для уборки общественных туалетов	Повышение базовых окладов на 10%
2.	Сторож (вахтер):	
	за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00)	Доплата от минимального оклада в размере 35% части минимального оклада за каждый час работы в ночное время
3.	Все категории работников	
	за работу в выходные (кроме работающих по графику и на условиях почасовой оплаты труда) и нерабочие праздничные дни	В двойном размере
4.	Все категории работников	

41

	за совмещение профессий	До 100%
	расширение зоны обслуживания	До 100%

7.2. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера минимального оклада (ставки) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.4. Директор училища проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В училище устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам училища за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа училища.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора училища. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном соотношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Директору училища, заместителям директора доплаты и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

8.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

- по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников училища. Критерии и показатели деятельности работников утверждаются директором училища;
- лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками: «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании» – надбавка до 25 процентов;

лицам, имеющим знаки отличия:

42

заслуженный художник Российской Федерации – до 40 процентов;
заслуженный художник Чувашской Республики – до 30 процентов;
заслуженный работник культуры Российской Федерации – до 30 процентов;
заслуженный работник культуры Чувашской Республики – до 25 процентов;
- лицам, имеющим ученые степени:
доктора наук – до 30 процентов;
кандидата наук – до 20 процентов.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

8.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются по решению директора училища в пределах выделенных средств на оплату труда работников училища, а также средств от приносящей доход деятельности.

8.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании. Порядок, размеры и условия премирования руководителя учреждения утверждается Министерством.

8.6. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

8.7. Премии выплачиваются на основании приказа директора училища. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентом отношении к базовому окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника. Размер премиальных выплат не ограничен.

IX. Гарантии по оплате труда

9.1. Месячная заработная плата работника (без учета премий), установленная Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), ранее выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников в государственных учреждениях Чувашской Республики, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

9.2. В случае, когда месячная заработная плата работника (без учета премий), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже уровня заработной платы, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

9.3. Ответственность за своевременное и правильное установление работникам соответствующего размера базового оклада (ставки) возлагается на директора училища в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор училища несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение о её оказании и конкретных размерах принимает директор училища на основании письменного заявления работника.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников БПОУ «Чебоксарское
художественное училище (техникум)»
Минкультуры Чувашии

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников
БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)»
Минкультуры Чувашии,
относимых к основному персоналу,
для расчета средней заработной платы
и определения размера должностного оклада руководителя

Преподаватель

45

Приложение № 3

Бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Чувашской Республики
«Чебоксарское художественное
училище (техникум)»
Министерства культуры,
по делам национальностей
и архивного дела
Чувашской Республики

УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ «Чебоксарское
художественное училище
(техникум)»
Минкультуры Чувашии
_____В.Н. Ануфриев
_____ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Член Совета Бюджетного
учреждения
_____К.В. Егорова
____ _____2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих и компенсационных выплатах
(о критериях оценки деятельности)

Настоящее Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах (о критериях оценки деятельности) распространяется на работников БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии, определяет порядок установления и осуществления выплат и разработано в соответствии действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются денежной выплатой, устанавливаемой и осуществляемой всем работникам училища за счет средств учреждения в пределах бюджетных сметных назначений, средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 и по результатам выполнения утвержденных критериев оценки деятельности каждого работника учреждения.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера применяются к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам. Установление выплат работнику производится приказом руководителя учреждения по представлению рабочей группы по установлению стимулирующих выплат на учебный год.

Указанные выплаты включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях, согласно действующему законодательству.

46

Приложение №4

Бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Чувашской Республики
«Чебоксарское художественное
училище (техникум)»
Министерства культуры,
по делам национальностей
и архивного дела
Чувашской Республики

УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ «Чебоксарское
художественное училище
(техникум)»
Минкультуры Чувашии
_____В.Н. Ануфриев
_____ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Член Совета Бюджетного
учреждения
_____К.В. Егорова
_____ _____2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников

I. Общие положения

1. 1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии. Разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ и ЧР, Положением об оплате труда работников БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Министерства культуры Чувашии.

II. Показатели и размеры премирования

2.1. Премирование работников производится за своевременное и качественное выполнение основных и дополнительных показателей деятельности, выполнение особо важных и ответственных работ и заданий руководителя при наличии средств на оплату труда.

2.2. К основным показателям деятельности относятся:

выполнение показателей государственного задания;

выполнение утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения;

выполнение в установленные сроки приказов и поручений руководства училища.

2.3. К дополнительным показателям относятся:

качественное выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности;

оперативная и своевременная подготовка и представление статистической отчетности и иной запрашиваемой информации.

2.4. Работники могут премироваться в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, а также в связи с выходом на пенсию.

2.5. В отдельных случаях премируются работники, принявшие участие во всероссийских, межрегиональных, республиканских выставках, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и занявшие в них призовые места.

2.6. Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, республиканских,

47

муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

2.7. Премирование производится по результатам работы за месяц, за квартал, за год, размер премии не ограничен.

2.8. В случае невыполнения основных и дополнительных показателей премирования размер премии за текущий квартал снижается на:

50 процентов при невыполнении одного из основных показателей;

100 процентов при невыполнении двух основных показателей;

от 10 до 50 процентов при невыполнении дополнительных показателей.

2.9. Не премируются работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

2.10. Руководитель учреждения премируется по итогам работы за квартал, в соответствии с Положением о премировании руководителей, на основании приказа Министерства при наличии средств на премирование коллектива.

III. Порядок и условия выплат премий

3.1. Работники учреждения премируются по итогам работы по приказу руководителя.

3.2. Решение о премировании принимает руководитель учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, заместителей руководителя учреждения.

3.3. Размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

3.4. Полное или частичное лишение премии производится в тот расчетный период, в котором были совершены упущения или нарушения в работе и оформляется приказом с обязательным указанием причины.

3.5. Премия включается в средний заработок при исчислении отпускных выплат по больничным листам, исчислении пенсии.

Приложение №5

Бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Чувашской Республики
«Чебоксарское художественное
училище (техникум)»
Министерства культуры,
по делам национальностей
и архивного дела
Чувашской Республики

УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)»
Минкультуры Чувашии
_____В.Н. Ануфриев
_____ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Член Совета Бюджетного учреждения
_____К.В. Егорова
____ _____2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам

1. Настоящее Положение о материальной помощи распространяется на работников БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии, определяет порядок ее оказания и разработано в соответствии действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии.

2. Материальная помощь - выплата работникам денежных средств сверх основного заработка.

Материальная помощь оказывается работникам и руководителю в размере не более базового оклада в следующих случаях:

- в связи со свадьбой (по представлению подтверждающих документов);
- на похороны близких родственников;
- в связи с рождением ребенка (по представлению подтверждающих документов);
- в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой длительное лечение и приобретение дорогостоящих лекарств (по представлению подтверждающих документов);
- необходимости в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлению подтверждающих документов);
- семье работника, в случае его смерти;
- работникам в связи с юбилейными датами: 50, 55,60 лет и далее через каждые 5 лет;
- в связи с уходом на пенсию;
- работникам, находящимся на заслуженном отдыхе, ушедшим на пенсию из учреждения (проработавшим в учреждении не менее 10 лет) в порядке исключения.
- к ежегодному отпуску.

3. Работникам и руководителю БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь.

4. Материальная помощь руководителю БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии оказывается на основании приказа Минкультуры Чувашии.

5. Основанием к рассмотрению вопроса об оказании материальной помощи является письменное заявление работника.

49

6. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя учреждения.

7. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, материальная помощь не оказывается.

8. Выплата материальной помощи в соответствии с настоящим Положением осуществляется за счет средств учреждения в пределах субсидий республиканского бюджета, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда.

50

Приложение №6

Бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Чувашской Республики
«Чебоксарское художественное
училище (техникум)»
Министерства культуры,
по делам национальностей
и архивного дела
Чувашской Республики

УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ «Чебоксарское
художественное училище
(техникум)»
Минкультуры Чувашии
_____В.Н. Ануфриев
_____ _____ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Член Совета Бюджетного
учреждения
_____К.В. Егорова
_____ _____2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о моральном стимулировании работников

1. Настоящее Положение о моральном стимулировании распространяется на работников БПОУ «Чебоксарское художественное училище (техникум)» Минкультуры Чувашии, определяет порядок морального стимулирования и разработано в соответствии действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2. Положение служит для морального стимулирования труда, усиления заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества работы, а также закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров.

3. Для реализации поставленных целей в учреждении вводятся следующие виды поощрения работников, добившихся высоких достижений в труде:

объявление благодарности в приказе руководителя учреждения – по усмотрению руководителя независимо от стажа работы в данном учреждении;

награждение Почётной грамотой учреждения - проработавшим в учреждении не менее 2-х лет;

награждение Почётной грамотой Минкультуры Чувашии - проработавшим в отрасли не менее 3-х лет;

представление к награждению Почётной грамотой Министерств и ведомств Российской Федерации - проработавшим в отрасли не менее 5-ти лет.

представление к награждению иными государственными наградами Чувашской Республики и Российской Федерации - в сроки, указанные в утвержденных Положениях о государственных наградах.

51

Приложение №7

Бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Чувашской Республики
«Чебоксарское художественное
училище (техникум)»
Министерства культуры,
по делам национальностей
и архивного дела
Чувашской Республики

УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ «Чебоксарское
художественное училище
(техникум)» Минкультуры
Чувашии
_____В.Н.Ануфриев
_____ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Член Совета Бюджетного
учреждения
_____К.В. Егорова
_____2019 г.

ГРАФИК сменности
сторожей (вахтеров)

Вахтерам устанавливается шестидневная рабочая неделя по графику через один день, выходной день – воскресенье. Продолжительность ежедневной работы (смены): в понедельник-пятницу – 14 часов, в субботу – 10 часов. Начало работы: в понедельник-пятницу – в 6.00, окончание работы – 20.00, в субботу начало работы – 7.00, окончание работы -17.00. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время на рабочем месте.

Сторожам (вахтерам) устанавливается продолжительность рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность смены 24 часа, чередование: одни сутки рабочие, трое суток нерабочих, начало и окончание работы в 7.00, перерывы для отдыха и питания в рабочее время на рабочем месте.

52

«Верно»
прошито, пронумеровано и прошнуровано на
52 (пятьдесят два) листах.
Директор БПОУ «Чебоксарское художественное училище
(техникум)» Минкультуры Чувашии

_____ Ануфриев В.Н.