

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«МЕНЗЕЛИНСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзный комитет  
ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный  
техникум»


 Тимофеева М.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.

**ПРИНЯТО**

Педагогический совет  
протокол №1  
от «1» сентября 2025 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
ГАПОУ «Мензелинский  
сельскохозяйственный техникум»

 Э.Ш. Фаттахова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
РАБОТНИКОВ ГАПОУ «МЕНЗЕЛИНСКИЙ  
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Мензелинск, 2025

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 (в редакции от 30.01.2024 г. № 3-ФЗ) и статьей 190 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором техникума. Они призваны способствовать правильной организации работы ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» (далее - техникум) рациональному использованию рабочего времени работников техникума, повышению качества эффективности труда и укреплению трудовой дисциплины, регламентируют в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.2. Каждый работник техникума несет ответственность за качество образования и его соответствие Федеральным государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Согласно части 6 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

1.4. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 утвержден Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным

программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения и случаи установления верхнего предела указанной учебной нагрузки (далее соответственно – Приказ № 269, преподаватели).

1.5. Согласно статье 38 Конституции Российской Федерации материнство и детство, семья находятся под защитой государства.

В соответствии с частью 6 и 7 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) администрация образовательной организации несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся при освоении образовательной программы, в том числе при проведении практической подготовки обучающихся, а также за жизнь и здоровье работников образовательной организации при реализации образовательной программы, в том числе при проведении практической подготовки обучающихся, а также за создание безопасных условий обучения, воспитания обучающихся в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся.

1.6. Согласно части 9 статьи 11 Федерального закона от 14.07.2022 г. № 255-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

1.7. В соответствии с частью 4.1. статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», к занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты.

1.6. Согласно статье 3 Федерального закона от 25.07.2002 3 114-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О противодействии экстремистской деятельности» осуществляется по следующим основным направлениям, к которым относится, в том числе, принятие профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской деятельности, в том числе на выявление и последующее устранение причин и условий, способствующих осуществлению экстремистской деятельности.

## **2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Прием, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей, сотрудников техникума регулируется нормами действующего законодательства о труде, ТК РФ, Законом « Об образовании в РФ».

2.2. Прием на работу осуществлять путем заключения с работником трудового договора в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговаривается основное содержание работы, условия работы, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени льготы, компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме статья 57 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, 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.

2.5. Объем педагогической нагрузки педагогическим устанавливается директором исходя из количества часов по учебному плану, программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в техникуме по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях предусмотренных типовым положением об СПО. Объем учебной нагрузки преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором техникума по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год для преподавателей постоянно работающих в техникуме сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, плана приема студентов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа, административным работникам техникума, а также педагогическим работникам других учебных заведений, работникам

предприятий, учреждений, организаций предоставляется только в том случае, если основные работники-преподаватели обеспечены преподавательской работой в объеме не меньше чем на ставку заработной платы.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон

б) по инициативе директора в следующих случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замены отсутствующего преподавателя, причем продолжительность выполнения преподавателем без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнившего эту учебную нагрузку

- возвращения на работу преподавателя прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска

- простоя, когда преподавателям с учетом их специальности и квалификации поручается другая работа на все время простоя в техникуме или в другом учебном заведении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и других случаях)

2.11. Режим рабочего времени преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы.

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение плана приема, количество студентов), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательной программы и других при продолжении работы работником без изменений его трудовой функции, ст.75 ТК РФ. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то необходимо в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья.

2.13. При заключении трудового договора с работником необходимо ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего распорядка и другими локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и иным федеральным законом (ст. 77 ТК РФ)

2.15. Согласно статье 331.1 ТК, наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному

преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Руководитель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года

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

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в высших, средних учебных заведениях, 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.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала и в случаях массового высвобождения, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией техникума (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. 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 так же:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии, проработавшие в техникуме свыше 10 лет);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.

4.6. Высвобожденным 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.

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



## **5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Рабочее время сотрудников, преподавателей определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст.91 ТК РФ, приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым директором по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (ст.333 РФ). В 36 часов включается преподавательская, воспитательная и другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационными характеристиками по должностям.

5.4.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);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7.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 3 лет.

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

5.9. Время зимних, а также время летних каникул не совпадающей с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. 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. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Работники техникума имеют право:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавательского состава (ст. 115 ТК РФ) (Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N724);

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст. 116-120 ТК РФ).

5.12. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть, заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия) - ст. 127 ТК РФ

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск **с сохранением** заработной

платы:

- на похороны близких родственников (родители, дети) - 3 дня;
- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случаях свадьбы работника - 3 дня;
- не освобожденному председателю и бухгалтеру первичной профсоюзной организации - 6 дней;

**без сохранения заработной платы:**

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- 1 сентября в связи с поступлением в школу детей работника - 1 день

5.13.2.Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя (ст.128 ТК РФ).

5.13.3.Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней устанавливается:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работников может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ПС РФ).

5.13.4.Женщинам, имеющим детей до 16 лет, с согласия руководителя предоставляется еженедельно не менее 2 часов свободного времени или 1 свободный день в месяц полностью или частично оплачиваемый за счет средств работодателя (Постановление Совета Министров Татарской АССР от 14 июня 1991 года N261

"О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР", Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 21 июня 2018 г. N503 "О внесении изменений в постановление Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991 N261 "О дополнительных мерах по поддержке материнства и детства в Татарской ССР".

5.13.5.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через, каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителями и Уставом техникума.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Распорядок рабочего дня сотрудников ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»

1.Начало рабочего дня для всех категорий сотрудников - 8:00 час.

2. Начало и окончание рабочего времени преподавателей в соответствии с расписанием учебных занятий.

3. Продолжительность рабочего времени для административно-управленческого и прочего персонала 40 часов в неделю или 8 часов в день.

4. Обеденный перерыв для преподавателей в зависимости от расписания учебных занятий. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается в соответствии со ст. 108 ТК РФ Правил внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5. Обеденный перерыв для административно-управленческого и прочего персонала устанавливается с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

6. Окончание рабочего дня для административно-управленческого и прочего персонала - 17 часов 00 минут.

7. Окончание рабочего дня преподавателей - 16 часов 00 минут.

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

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6.1. Условия оплаты труда должностей работников ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» установлены в соответствии с положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум», которое определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

6.2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения

6.3. Система оплаты труда работников техникума включает в себя размеры:  
- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

6.4. Ставки заработной платы (оклады) работников техникума определяются по квалификационным группам: работников образования, общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, должностей работников культуры, искусства и

кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, директора техникума и его заместителей, в том числе главного бухгалтера.

6.5 Должностные оклады и условия оплаты труда работников техникума устанавливаются по отдельным категориям работников на основе соответствующих нормативных документов, штатного расписания, трудовых договоров и тарификации часов. Минимальная заработная плата обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки, своих служебных обязанностей.

6.6 Преподавателям выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе критериев оценки эффективности деятельности по следующим критериям:

- Успеваемость студентов по итогам сессии и/или независимого оценивания образовательных результатов
- Качество знаний студентов
- Динамика среднего балла по предмету по всем группам
- Подготовка студентов-участников и призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету
- Обеспечение безопасности жизнедеятельности студентов в учебно-воспитательном процессе
- Участие преподавателя в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, семинарах
- Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.
- Организация мероприятий внеурочной деятельности со спортивно-массовым характером, посещение культурно-массовых мероприятий со студентами и т.д.

6.7. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Сроки выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 20 числа текущего месяца и 7 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании
- со дня предоставления соответствующего документа;

Изменение процентных надбавок выплат стимулирующего и компенсационного характера производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в техникуме, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

-при выплатах работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - со дня издания приказа по итогам аттестации рабочих мест;

- при присуждении ученой степени - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой категории оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу помимо основной, в данном техникуме на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Согласно Приказу № 269 при определении учебной нагрузки преподавателей устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской, тренировочной) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Требования к осуществлению образовательной деятельности по основным профессиональным образовательным программам в соответствии с частью 11 статьи 13 Закона об образовании установлены Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.08.2022 № 762 (далее – Порядок).

В соответствии с положением Порядка образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования организуется в соответствии с утвержденными образовательной организацией учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами воспитания и календарными планами воспитательной работы, в соответствии с которыми образовательной организацией составляются расписания учебных занятий по каждой профессии, специальности среднего профессионального образования.

Учебная деятельность обучающихся предусматривает учебные занятия (урок, практическое занятие, лабораторное занятие, консультация, лекция, семинар), самостоятельную работу, выполнение курсового проекта (работы) (при освоении программ подготовки специалистов среднего звена), практику, а также другие виды учебной деятельности, определенные учебным планом и календарным планом воспитательной работы.

Согласно Приказу № 269 объем учебной нагрузки преподавателей определяется ежегодно на начало учебного года, устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки преподавателей, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям согласно пункту 16 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным

программам, основным программам профессионального обучения, утвержденных приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 (далее – Особенности), могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ, а именно:

- а) выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором;
- б) классное руководство;
- в) проверка письменных работ;
- г) заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;
- д) руководство методическими объединениями;
- е) другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

Для учета всех видов выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (тарификационный список) в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2024 - 2026 годы (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 27.03.2024) (далее – Отраслевое соглашение).

Тарификационный список представляет собой таблицу, содержащую, как правило, следующие сведения по графам:

порядковый номер;

Фамилия, Имя, Отчество;

наименование должности, преподаваемый предмет (дисциплина);

образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения;

стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев);

размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы в год по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

размер часовой ставки, определяемый путем деления размера месячной ставки по графе 6 на 72 часа;

фактический годовой объем учебной нагрузки (в часах);

размер средней месячной оплаты, исчисленный путем умножения размера часовой ставки (графа 7) на фактический годовой объем учебной нагрузки (графа 8) и деления на 10 месяцев учебного года;



размер выплат за квалификационную категорию с учетом годового объема учебной нагрузки;  
размер выплат по иным основаниям;  
размеры выплат за проверку письменных работ;  
размеры выплат за классное руководство (руководство группами);  
размеры выплат за заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство предметными комиссиями;  
размеры выплат за другую дополнительную работу;  
выплата за непрерывный стаж;  
иные постоянные надбавки;  
среднемесячная заработная плата по графе 9 с учетом граф 10 – 17;  
размер увеличения заработной платы по графе 18 с учетом районного коэффициента;  
размер увеличения заработной платы по графе 18 с учетом процентной надбавки (северной);  
итого среднемесячная заработная плата (сумма граф 18, 19 и 20).

Кроме того, согласно пункту 6.3.4 Отраслевого соглашения при определении годового объема учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год предлагается учитывать в том числе следующее: включать в учебную нагрузку преподавателей: на рецензирование контрольных работ обучающихся заочно по общеобразовательным и общетехническим дисциплинам - не менее 0,5 часа; по социально-экономическим и специальным дисциплинам - не менее 0,75 часа; для проведения экзаменов (текущих) на один экзамен - в среднем 15 минут на каждого обучающегося; на проведение приемных экзаменов на все экзамены - по 1,5 часа на каждого поступающего; на каждого обучающегося-дипломника на консультации - до 2 часов в неделю на все время, отведенное по учебному плану для выполнения дипломного проекта, а на рецензирование одного проекта - до 5 часов; на оплату каждого из преподавателей-членов государственной квалификационной комиссии при сдаче государственных экзаменов по каждому предмету - по 0,5 часа на каждого экзаменуемого, а при сдаче дипломного проекта - по 1 часу на каждый проект; за руководство практическим (технологическим и преддипломным) обучением преподавателям, выезжающим на места практики, за время нахождения в пути - из расчета 3 часа в день, а за время работы на предприятии, в учреждении, организации в качестве руководителя практики - 6 часов в день, а на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных по месту нахождения образовательной организации - в зависимости от затраченного количества часов, но не более 3 часов в день.

Таким образом, при определении учебной нагрузки устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской, тренировочной) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации

обучающихся. Основную часть учебной нагрузки составляет объем работ, связанных с проведением учебных занятий согласно расписанию учебных занятий, но не ограничивается ею. Также при определении учебной нагрузки учитывается объем работ, связанных с обеспечением выполнения обучающимся самостоятельной работы, курсового проекта (работы), практики, а также других видов учебной деятельности. Исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки. Для учета всех видов выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, применяется тарификационный список.

6.11. Работодатель обязуется:

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

6.11.2. 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 учетом процентов (денежной компенсации) в размере 0,01%.

6.11.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у предприятия средств.

6.11.4. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяца, предшествующих отпуску.

6.11.5.3а совмещение профессий, выполнение обязанностей отсутствующего работника производится доплата до 50% от заработка отсутствующего работника.

6.12. В случае экономии фонда заработной платы за счет бюджетных средств предусмотреть поощрение сотрудников ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»

6.13. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании специальной оценки условий труда, в размере не более 4% базового оклада. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда

определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

6.14. При совмещении профессий (должностей) или выполнении

обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

6.15. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 40% от тарифной часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену.

Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра).

6.16. За выполнение не престижных работ, связанных с дискомфортными условиями труда рабочих (по уборке нечистот) производить доплату, согласно расчета;

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

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

6.19. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ПС РФ). Расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные возмещаются в размерах, установленных Положением о служебных командировках.

6.20. Поощрение педагогов-новаторов, победителей соревнования, конкурсов осуществляется в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Мензелинский сельскохозяйственный техникум».

6.21. Согласно ст. 136 ПС РФ оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.22. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему, производится в день увольнения.

6.23. Должностные оклады и условия оплаты труда работников техникума устанавливаются по отдельным категориям работников на основе соответствующих нормативных документов, штатного расписания, трудовых договоров и тарификации часов.

6.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель техникума.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обеспечивает предоставление общежития в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.3. Организует в техникуме общественное питание (столовая, буфет)

7.4. Выплачивать работникам в связи с выходом на пенсию единовременное пособие в размере 1 оклада из внебюджетных средств.

7.5. В случае смерти близкого родственника работника, работнику выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей из внебюджетных средств

7.6. Представляет средства на приобретение:

-продуктовых наборов пенсионерам, вышедших на пенсию с учреждения, ко Дню пожилых людей -1 октября в размере 300-500 руб. каждому.

7.7. Осуществляет из бюджетных средств выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям работников: - получившим трудовое увечье в техникуме;

-всем работникам уволенным в связи с ликвидацией техникума;

-в случае расторжения трудового договора по собственному желанию;

-других случаях.

7.8. В случае отсутствия фонда оплаты бюджетных средств, оплата осуществляется из внебюджетных средств техникума.

7.9. Средства на социальную поддержку руководителя выделяются при наличии экономии средств фонда оплаты труда из средств, выделяемых на выполнение государственного задания, и / или доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на основании приказа учредителя.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

8.2. В соответствии со ст. 192 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины работодателем применяются следующие дисциплинарные взыскания:

•замечание;

•выговор;

•увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. За каждое нарушение может быть наложено только одно

дисциплинарное взыскание. До применения взыскания нарушитель трудовой дисциплины обязан представить объяснение в письменной форме, в случае отказа от письменного объяснения, составляется акт. Отказ от дачи письменного либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

Взыскания объявляются приказом директора техникума. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины и мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

8.5. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока взыскания.

8.6. Директор вправе снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.7. Педагогические и инженерно-технические работники техникума, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, согласно пункту 8 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. К аморальным проступкам могут быть отнесены:

- рукоприкладство;
- нарушение общественного порядка, в т.ч. не по месту работы;
- другие нарушения норм морали, не соответствующие общепринятому положению педагогического работника.

Преподаватели техникума могут быть уволены за использование антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося согласно пункту 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.