

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»
на 2024 – 2027 годы

Принят на заседании комиссии по подготовке и подписанию, контролю за исполнением коллективного договора.

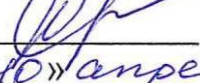
Протокол № 5 от «09» апреля 2024 года

От работодателя:
Директор КГБПОУ
«Зеленогорский
техникум промышленных
технологий и сервиса»


С.П. Родченко
«10» апреля 2024 г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации


Н.И. Сморогова
«10» апреля 2024 г.

Зеленогорск, 2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» (далее по тексту – Учреждение)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники Учреждения в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации – Смороговой Наталии Ивановны;

– работодатель в лице его представителя — директора Родченко Сергея Петровича (далее - директор).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров образуется комиссия по подготовке и подписанию, контролю за исполнением коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 7 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с профкомом.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 10 апреля 2027 года включительно.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома (согласование);
- консультации 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 Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. В целях обеспечения устойчивой работы Учреждения, повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций:

Работодатель обязуется:

- обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Учреждения;
- добиваться стабильности финансового положения Учреждения;
- обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, оборудованием, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- учитывать мнение профкома по вопросам социальной защищенности работников;
- предоставлять рабочее время с сохранением заработной платы членам выборного органа профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых, конференций, заседаний ТПО ГПУО, краткосрочной профсоюзной учебы.

Работники обязуются:

- обеспечивать надлежащее выполнение обязанностей по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, нормативные требования по охране и безопасности труда;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать друг друга;
- содействовать поддержанию общественного порядка в Учреждении.

2.3. В случае внесения дополнений, изменений в законодательство, на основании которого заключен настоящий коллективный договор, в договор также вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке,

установленном ТК РФ.

3. Действие коллективного договора

3.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3(три) года и вступает в силу со дня подписания. В течение срока действия коллективного договора ежегодно в него могут вноситься необходимые изменения или дополнения, подписанные обеими сторонами социального партнерства.

Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем и не вошедшие в приложения к настоящему коллективному договору, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, принимаются с учетом мнения профкома организации.

3.2. По истечении срока, установленного п.п. 1.16, 3.1. коллективного договора стороны могут продлить его действие на срок не более 3-х (трех) лет.

3.3. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемыми частями и обязательными для сторон.

Перечень приложений к коллективному договору:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности (Приложение №2);
- 3) Перечень должностей работников с ненормированным днем (Приложение № 3);
- 4) Соглашение по охране труда (Приложение № 4);
- 5) Список профессий и должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и иными условиями труда, которым устанавливается доплата (Приложение № 5);
- 6) Список профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на бесплатное получение молока и других равноценных продуктов (Приложение № 6);

3.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

4. Образовательная, научно-методическая и хозяйственная деятельность

4.1. Организация образовательного процесса в Учреждении

осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, направленным на реализацию действующих образовательных стандартов.

4.2. Работодатель:

- совершенствует структуру Учреждения в соответствии с Программой развития Учреждения и его Уставом;

- обеспечивает развитие платных образовательных услуг, доход от которых направляется на развитие Учреждения, сохранение кадрового потенциала;

- обеспечивает открытость и гласность по всем видам деятельности Учреждения.

- работники в обязательном порядке должны быть своевременно информированы (через приказы, распоряжения, официальный интернет-сайт) по следующим вопросам:

- 1) основные задачи по обеспечению деятельности Учреждения;
- 2) анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- 3) решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
- 4) финансовое положение, доходы и расходы.

5. Трудовой договор

5.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.3. 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.

5.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

5.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

5.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

5.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает сотруднику зарплату и другие выплаты, которые ему причитаются. Выплаты осуществляются за весь период работы до даты приостановления трудового договора в полном объеме.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь на основании приказа работодателя.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных п.11, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия срочного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работодатель возобновляет трудовой договор в день выхода сотрудника на работу, издает приказ о возобновлении действия трудового договора.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1, абз. 3, 5, 9 – 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Если работодатель проводит сокращение численности или штата, то при равной производительности труда и квалификации он предоставляет преимущественное право на оставление на работе работнику, у которого есть несовершеннолетний ребенок, а второй родитель ребенка мобилизован или проходит службу по контракту (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

Если сотрудник не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения службы либо после окончания действия заключенного им контракта, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с ним по основанию - п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. О дате, когда сотрудник окончил проходить службу, работодателю сообщает федеральный орган исполнительной власти, с которым у работника был заключен контракт.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

5.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3 ст. 333 ТК РФ).

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку Работодатель предлагает, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения 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 письменной форме.

5.9. При установлении преподавателям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям 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, сокращения количества групп.

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

5.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных Учреждений, работникам предприятий и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа № 1601);

— восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

5.13. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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, изменение сменности работы Учреждения, 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

5.14. Работодатель и работник оформляют изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью трудового договора.

5.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной

работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. По согласованию с профкомом организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

6.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.4. При направлении работника в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего 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 (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя).

6.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении №2*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

6.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

6.9. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением права для назначения страховой пенсии по старости срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

6.10. О сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после своевременной подачи заявления в аттестационную комиссию и при условии переноса заседания аттестационной комиссии на период до

принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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.

7.2. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с профкомом организации.

7.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

7.4. Стороны договорились, что:

7.4.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.4.2. 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.

7.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

7.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

7.4.5. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

8. Рабочее время и время отдыха

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Режим рабочего времени и отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом организации.

8.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю).

8.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

8.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическим работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

8.5. Работодатель выполняет обязательства по:

- недопущению в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат за выполнение функций классного руководства;
- недопущению отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем выполнении функций классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственности закрепления педагогического работника, выполняющего функции классного руководства в учебных группах на следующий учебный год;
- определению кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончанию учебного года с тем, чтобы каждый педагог знал, в какой учебной группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временному замещению длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Кроме того, работодатель вправе отменить выплаты за выполнение функций классного руководства за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

8.6. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.7. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий Учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

8.8. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

8.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

8.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора по согласованию с профкомом.

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

8.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

8.14. Педагогическим и иным работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (ст. 14 Федерального закона от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

8.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Отдельным категория работников в соответствии со ст.123, 262 ТК РФ отпуск предоставляется в удобное для них время.

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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работодателем и работником (абз.4 ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

8.16. По общему правилу ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику полностью. По письменному соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска, не обязательно первая, должна быть не меньше 14 календарных дней.

Продолжительность остальных частей отпуска не ограничена. Отпуск можно предоставить от одного календарного дня, при этом работодатель не предоставляет работнику отпуск только на выходные дни.

Стороны оформляют письменное соглашение о разделении отпуска на части двумя способами: сотрудник пишет заявление, на котором руководитель ставит положительную визу согласования, либо руководитель направляет сотруднику письменное предложение, на котором сотрудник ставит отметку о согласии на разделение отпуска на части.

8.17. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 3).

8.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

8.19. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительных оплачиваемых дней отдыха из средств фонда от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;

- в связи с заключением брака - 1 календарный день;

- родителям при первичном бракосочетании детей - 1 календарный день;

- в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери) - 3 календарных дня;

- в связи с рождением ребенка - 1 календарный день;

- в связи с празднованием годовщины свадьбы (25, 50, 75 лет) - 1 календарный день;

- не освобожденному председателю профкома - 3 календарных дня.

8.20. Для освобождения от работы с целью прохождения диспансеризации работник обязан не позднее, чем за три рабочих дня до даты (дат) запланированной диспансеризации представить работодателю заявление об освобождении от работы в целях прохождения диспансеризации и согласования даты такого освобождения. В случае согласования работодателем указанного заявления, не позднее чем за один рабочий день до согласованной даты диспансеризации работодателем издается приказ об освобождении работника от работы, с которым работник подлежит ознакомлению под роспись.

8.21 Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- 1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

- в 2024 году - женщины 1969 года рождения и старше,
мужчины 1964 года рождения и старше;
- в 2025 году – женщины 1970 года рождения и старше,
мужчины 1965 года рождения и старше,
- в 2026 году – женщины 1971 года рождения и старше,
мужчины 1966 года рождения и старше,
- в 2027 году – женщины 1972 года рождения и старше,
мужчины 1967 года рождения и старше.

4) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

5) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в соответствии с порядком, определенном Правилами внутреннего распорядка.

8.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

8.23. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

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

8.25. Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников устанавливается обеденный перерыв.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв

для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ № 536 от 11.05.2016).

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

8.27. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

9. Оплата и нормирование труда

9. Стороны исходят из того, что:

9.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» и локальными нормативными актами. Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда в Учреждении вносятся директором на основании протокола комиссии по согласованию с профкомом Учреждения.

9.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работодатель передает кредитным организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления заработной платы, персональные данные работников, а именно:

- фамилию, имя, отчество;
- паспортные данные;
- ИНН;
- дату и место рождения;
- гражданство;
- адрес регистрации и фактического проживания.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, в котором Работник извещается:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.3. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

9.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

9.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы производится с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда. Работнику гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

При суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет сверхурочных часов по графику сменности ведется после окончания учетного периода. Работа за пределами нормы рабочего времени за учётный период оплачивается по окончании учётного периода, в случае перевода работника на другую работу с изменением способа учета рабочего времени, в момент увольнения работника в рамках (внутри) учетного периода.

Оплата за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени (сверх нормального числа рабочих часов, установленной законодательством) осуществляется одновременно с выплатой заработной платы за последний месяц учетного периода и производится исходя из количества рабочих смен, приходящихся на учетный период, оплата сверхурочной работы осуществляется в следующем порядке:

первые два часа – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

9.8. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

9.8. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

9.10.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориальных соглашений по вине работодателя или органов власти, место работы и должность.

9.10.3. Увеличивать (индексировать) заработную плату работников учреждения с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации определяются краевыми нормативно-правовыми актами.

9.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

9.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

9.13. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

9.14. Работодатель по согласованию с профкомом предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- выплачивает единовременную материальную помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

9.15. Работодатель по согласованию с профкомом предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах фонда от приносящей доход деятельности:

- выплачивает единовременную материальную помощь в связи со смертью сотрудника Учреждения.

Материальная помощь выдается членам семьи умершего сотрудника Учреждения или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача материальной помощи производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

9.16. Размер единовременной материальной помощи определяется руководителем и не может превышать 3000 рублей по каждому основанию. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения

производится на основании приказа Работодателя с учетом положений настоящего раздела.

9.17. В качестве поощрения работников за долголетний и добросовестный труд установлены единовременные выплаты в пределах фонда от приносящей доход деятельности:

- в связи с юбилейной датой (при стаже работы в Учреждении более одного года) – 50, 55, 60 и более лет в размере 3000 рублей сверх минимального размера оплаты труда;

- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости в размере 3000 рублей.

9.18. В качестве поощрения установлены единовременные выплаты, в пределах фонда от приносящей доход деятельности, работникам, выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса (ГТО):

- за бронзовый знак отличия в размере 1500 рублей,
- за серебряный знак отличия в размере 2000 рублей,
- за золотой знак отличия в размере 2500 рублей.

Указанные выплаты работникам Учреждения производятся на основании приказа Работодателя с учетом положений настоящего раздела.

9.19. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со Списком (приложение №4).

9.20. В случае направления в служебную командировку Работодатель руководствуется Положением о командировании Учреждения.

10. Гарантии и компенсации

10. Стороны договорились, что работодатель:

10.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

10.2. Организует в Учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

10.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Социальный фонд России (СФР) в размере, определенном законодательством.

10.4. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию

с профкомом обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

10.5. В случае, если работник выбрал в качестве компенсации за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплату в одинарном размере и неоплачиваемый день отдыха и этот день отдыха работнику не предоставили до его увольнения, в день увольнения работодатель компенсирует работнику неиспользованный день отдыха. Компенсация рассчитывается как разница между оплатой работы по правилам ст. 153 ТК РФ и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере. Компенсация выплачивается за все непредоставленные другие дни отдыха за весь период работы в Учреждении. (Конституционный Суд, постановление от 06.12.2023 № 56-П)

11. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

11.1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные выше, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

11.2. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ребенком-инвалидом Учреждение предоставляет работнику по его письменному заявлению. Даты дополнительных выходных работник должен письменно согласовать с руководителем. Дополнительные оплачиваемые выходные дни исчисляются в рабочих днях и не включают дни, которые являются для работника выходными, в том числе при работе по индивидуальному графику (ст. 262 ТК РФ).

12. Охрана труда и здоровья

12. Работодатель обеспечивает:

12.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и

действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

12.1.2. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах:

- мастерская производственного обучения;
- приемная;
- общежитие (кабинет воспитателей или вахта);
- библиотека;
- спортивный зал;
- учебные кабинеты (физика, химия);
- кабинет механика.

12.1.3. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

12.1.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

12.1.5. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

12.1.6. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверок знаний требований норм и правил по охране труда.

12.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

12.1.8. Недопущение работников выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

12.1.9. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

12.1.10. Сохранение за работником места работы, должности и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

12.1.11. Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве, в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

12.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставление работнику другой работы на время устранения такой опасности либо

оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

12.1.13. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входит председатель первичной профсоюзной организации.

12.2. Профсоюз:

12.2.1. Осуществляет контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и технике безопасности.

12.2.2. Осуществляет контроль за правильным предоставлением льгот работникам, работающим в неблагоприятных условиях труда.

12.2.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- своевременно проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

13. Гарантии профсоюзной деятельности

13.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

13.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

13.3. В целях создания условий для успешной деятельности профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

13.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

13.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.3.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

13.3.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

13.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому;

13.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

13.3.8. Привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

13.3.9. Предоставлять председателю профкома, не освобожденного от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора в количестве 3 (трех) дней.

13.3.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда и других.

13.4. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений директором Учреждения.

13.5. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

13.6. Члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу

или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

13.7. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции.

13.8. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте Учреждения для размещения информации профкома.

13.9. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

14. Обязательства профкома

14. Профком обязуется:

14.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

14.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

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

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

14.6. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

14.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

14.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

14.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

14.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

14.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

14.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

14.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

14.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

15. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

15. Стороны договорились, что:

15.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

15.2. Совместно ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников коллектива.

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

15.4. Работодатель обязуется разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

15.5. Стороны обязуются представлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

15.7. При невыполнении обязательств по настоящему коллективному договору виновные лица несут ответственность в соответствии с ТК РФ (ст. 54-55) и Кодексом об Административных правонарушениях РФ (5.27.- 5.31).

От работодателя:

Директор КГБПОУ
«Зеленогорский техникум
промышленных технологий и сервиса»


С.И. Родченко

(подпись)

М.П.

«10» апреля 2024 г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Н.И. Сморогова

(подпись)

М.П.

«10» апреля 2024 г.

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

№ 25

«16» 04 2024 г.

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» на 2024-2027 годы.
Дата принятия (подписания)	10.04.2024
Период действия	2024 - 2027 гг.
Количество приложений	6
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Директор: Родченко С.П.
	Председатель профсоюзного комитета: Сморогова Н.И.
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства <i>(при наличии)</i>	<i>нет</i>

Первый заместитель Главы ЗАТО г. Зеленогорск по стратегическому планированию, экономическому развитию и финансам



 М.В. Налобина

Степанова М.А. 95-125

Степанова

Степанова

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – Кодекс) и иными федеральными законами порядок приёма 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 взаимоотношений КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» (далее – Работодатель).

1.2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.3. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

2. Порядок приёма на работу

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с главой 10 Кодекса.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Педагогические работники кроме указанных документов представляют:

Преподаватели – документ о наличии высшего или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, документ, подтверждающий наличие квалификационной категории.

Мастера производственного обучения – документ о наличии высшего или среднего профессионального образования в областях, соответствующих профилям обучения и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика».

2.3. При заключении трудового договора обязательному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат все лица.

2.4. В отдельных случаях, с учётом специфики работы, законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляется Работодателем.

2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине, Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия) оформить новую трудовую книжку.

2.7. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

2.8. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.9. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

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

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

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

2.14. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей директора учреждения, главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3. Порядок увольнения (прекращения) трудового договора

3.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя Работодателя. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Кодекса или иного закона.

4. Права и обязанности работника

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных Кодексом иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- уметь пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

Педагогические работники кроме того обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

5. Ответственность работника

5.1. Работник несёт установленную законодательством ответственность за сохранность жизни и здоровья лиц, обучающихся в Учреждении по программам среднего профессионального образования и профессионального обучения.

5.2. Дисциплинарная ответственность работника наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих правил, должностных инструкций, положений, приказов работодателя).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе или рабочем месте;
- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;
- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

5.3. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

5.5. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.6. 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 учёт мнения представительного органа работников.

5.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня свершения 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.

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

5.9. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

5.10. Работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный им Работодателю.

5.11. Работник, причинивший ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

5.12. Работодатель обязан доказать размер причиненного ему ущерба.

6. Права и обязанности Работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральными законами;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иным средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- укреплять трудовую и педагогическую дисциплину;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт работы в Учреждении;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- создавать условия, гарантирующие охрану и укрепление здоровья обучающихся;
- проводить противопожарный инструктаж (вводный, первичный и повторный) для изучения Правил пожарной безопасности;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и контроля их выполнения;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 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;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК РФ);

- обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Кодексом, иными соглашениями и трудовыми договорами.

6.3. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников в период проведения учебных занятий для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью.

6.4. На занятиях в группах лица, не задействованные в педагогическом процессе (кроме мастеров производственного обучения и классных руководителей), могут присутствовать только с разрешения директора.

6.5. Входить в кабинеты во время занятий разрешается только директору Учреждения и его заместителям.

6.6. Делать замечания, касающиеся порядка проведения занятий в ходе занятий не разрешается. В случае необходимости разбор производится после занятий, в отсутствие обучающихся.

7. Ответственность Работодателя

7.1. За нарушение санитарного законодательства Работодатель несёт ответственность в порядке, установленном Федеральным законом от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

7.2. Работодатель несёт материальную ответственность перед работником в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

7.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами.

7.4. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечёт за собой освобождения Работодателя от материальной ответственности, предусмотренной Кодексом и иными федеральными законами.

7.5. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причинённый им работнику в результате его виновного противоправного

поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами.

8. Режим работы (рабочее время и время отдыха)

8.1. В Учреждении устанавливается следующий режим работы педагогических работников:

8.1.1. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся. Преподаватели прибывают не позднее чем за 10 минут до начала учебных занятий. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

8.1.2. Мастерам производственного обучения устанавливается следующий режим рабочего времени:

При пятидневной рабочей неделе:

Понедельник-пятница

Начало рабочего дня: 07 часов 50 минут

Обеденный перерыв: с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут

Окончание рабочего дня: 16 часов 02 минуты

Выходные дни: суббота, воскресенье

При шестидневной рабочей неделе:

Понедельник-пятница:

Начало рабочего дня: 07 часов 50 минут

Обеденный перерыв: с 12 часов до 13 часов

Окончание рабочего дня: 15 часов 10 минут

Суббота:

Начало рабочего дня: 07 часов 50 минут

Обеденный перерыв: с 10 часов 20 минут до 11 часов

Окончание рабочего дня: 12 часов 50 минут

Выходной день: воскресенье

Мастерам производственного обучения в группах, в которых по санитарным нормам необходима организация уроков производственного обучения в две смены, установить следующий режим рабочего времени:

1-я смена: с 08 часов 00 минут до 14 часов 00 минут

2-я смена: с 14 часов 00 минут до 20 часов 00 минут

На время производственной практики мастерам производственного обучения, по личному заявлению может быть установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

8.1.3. Старшему методисту, методисту, социальному педагогу устанавливается 36-часовая 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) со следующим режимом работы:

Понедельник-пятница:

Начало рабочего дня: 08 часов 00 минут

Обеденный перерыв: с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут

Окончание рабочего дня: 16 часов 00 минут

8.1.4. Воспитателю устанавливается 36-часовая рабочая неделя в соответствии с графиком сменности.

8.1.5. Педагогу-организатору, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу устанавливается 36-часовая 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье)

Понедельник – пятница:

Начало рабочего дня: 08 часов 00 минут

Обеденный перерыв: с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут

Окончание рабочего дня: 16 часов 00 минут.

8.1.6. Старшему воспитателю устанавливается 30-часовая 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье)

Понедельник – пятница:

Начало рабочего дня: 08 часов 00 минут

Обеденный перерыв: с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут

Окончание рабочего дня: 14 часов 48 минут.

8.2. Прочим работникам устанавливается 40-часовая 5-дневная рабочая неделя и следующий распорядок дня:

Понедельник-четверг:

Начало рабочего дня: 08 часов 00 минут

Обеденный перерыв: с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут

Окончание рабочего дня: 17 часов 00 минут

Пятница:

Начало рабочего дня: 08 часов 00 минут

Обеденный перерыв: с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут

Окончание рабочего дня: 16 часов 00 минут

8.3. Работникам, указанным в п. 8.2. по условиям труда установить регламентируемые перерывы: с 10 часов 00 минут до 10 часов 15 минут и с 14 часов 00 минут до 14 часов 15 минут.

8.4. Для обеспечения здоровых и безопасных условий труда работающим на открытом воздухе в холодное время года устанавливаются перерывы для обогрева и отдыха в отапливаемом помещении, продолжительностью не менее 10 минут через каждые 60-80 минут пребывания на холоде.

Иным работникам регламентируемые перерывы устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда продолжительностью 15 минут в удобное время.

9. Поощрения за труд

9.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почётной грамотой.

9.2. Поощрения оформляются приказом Работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

9.3. За особые трудовые заслуги Работодатель с учётом мнения профсоюзной организации представляет работников к награждению государственными наградами, присвоению почётных званий, поощрению правами глав и администрации субъектов Федерации и муниципального образования.

10. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

10.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом.

10.2. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок временной нетрудоспособности.

11. Медицинские осмотры. Личная гигиена

11.1. Работодатель обеспечивает:

- наличие в учреждении санитарных правил и норм, доведение их содержания до работников;
- выполнение требований санитарных правил и норм всеми работниками;
- организацию производственного и лабораторного контроля;
- необходимые условия для соблюдения санитарных правил и норм;
- приём на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку;
- своевременное прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного;
- организацию диспансеризации без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад;
- выполнение Постановлений, предписаний центров Госсанэпиднадзора;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;

- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путём проведения семинаров, бесед, лекций и т.п.

12. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

12.1. При выполнении своих трудовых обязанностей работник должен иметь опрятный вид, чистую одежду и обувь.

12.2. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;

- вести длительные личные переговоры (свыше пяти минут за рабочий день);

- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

12.3. Работник независимо от должностного положения обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношении с обучающимися и посетителями.

12.4. Устанавливается правило общаться друг к другу по имени, отчеству и на «Вы».

12.5. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники, включая всех принимаемых на работу. Все работники, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

Мотивированное мнение выборного органа

первичной профсоюзной организации

(протокол от «__» _____ 20__ г. № _____) учтено.

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия, установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель;	Воспитатель;

воспитатель	старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>по учебному предмету "технология"), совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	
<p>Учитель-дефектолог; учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных</p>	<p>Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по</p>

<p>организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер- преподаватель; тренер- преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</p>	<p>Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования</p>

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	7
2.	Главный бухгалтер	7
3.	Механик (по автотранспорту)	4

Приложение № 4
коллективному договору

Перечень мероприятий
по охране труда на 2024/27 годы

№ п/п	Содержание мероприятий	Влияние мероприятий на основные вредные и опасные производственные факторы	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5
1.	Замена оборудования, приспособлений, инструмента	Снижение возможного травматизма от трущихся, вращающихся колющих и других частей оборудования. Улучшение условий и охраны труда.	в течение действия договора	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
2.	Ремонт помещений учебного центра, мастерских и общежитий	Приведение в соответствие с требованиями руководящих документов (СанПиН, СНиП, пожарных правил)	ежегодно	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
3.	Проведение специальной оценки условий труда	Идентификация опасных и вредных факторов производственной среды и трудового процесса. Установление работникам льгот и компенсаций.	2026 г.	Директор
4.	Проведение оценки профессиональных рисков на рабочих местах	Обеспечение безопасности и сохранение здоровья работника в процессе трудовой деятельности	2025 г.	Директор

5.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	Повышение квалификации в области охраны труда	в течение действия договора	Руководители структурных подразделений Специалист по охране труда
6.	Приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарной одежды	Предотвращение или уменьшение воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов, защита от загрязнения	в течение действия договора	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
7.	Проведение общего медицинского осмотра	Определение соответствия состояния здоровья работника выполняемой работе. Выявление общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов; проведение профилактических и реабилитационных мероприятий	ежегодно	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе Специалист по кадрам Специалист по охране труда
8.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	Предотвращение или уменьшение воздействия вредных производственных факторов, защита от загрязнения	в течение действия договора	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
9.	Нанесение на производственное оборудование и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Защита людей от опасных и вредных производственных факторов. Требования ГОСТ 12.4.026, ГОСТ 12.4.040, ГОСТ 14202	в течение действия договора	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе Механик Инженер по ремонту
10.	Санитарно-бытовое обеспечение	Организация питьевого водоснабжения работников (техническое обслуживание установок)	ежегодно	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
11.	Проверка, испытание абразивных кругов, манометров, электротехнических средств, устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания	Защита людей от воздействия опасных производственных факторов.	ежегодно	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе Механик

	на соответствие требованиям электробезопасности			Инженер по ремонту
12.	Обеспечение пожарной безопасности	Обеспечение жизни и здоровья работников	ежегодно	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
13.	Развитие физической культуры и спорта	Укрепление общего здоровья, снижение уровня профессиональных рисков	ежегодно	Руководитель физического воспитания
14.	Затраты на обеспечение молоком или другими равноценными продуктами	Профилактические цели, выведение токсинов из организма и повышение сопротивляемости организма к заболеваниям	ежегодно	Главный бухгалтер
15.	Мероприятия, направленные на борьбу с ОРИ	Предупреждение и борьба с инфекцией	в течение действия договора	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

СПИСОК

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается доплата

Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации часть III, глава 21, статья 147, карты специальной оценки условий труда

№ п/п	Профессия, должность	Фактор, обуславливающий доплату	Размер доплаты (% к должностному окладу)
1.	Мастер производственного обучения (сварочная мастерская)	Химический фактор: марганец в сварочных аэрозолях при его содержании до 20%, максимально разовая концентрация, среднесменная концентрация	4
2.	Сварщик	Химический фактор: эффект суммации, оксиды азота и оксид углерода	4

СПИСОК

профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на бесплатное получение молока и других равноценных продуктов

Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации статья 222, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н

№ п/п	Профессия, должность	Вредный производственный фактор (наименование)	Вид компенсации
1.	Мастер производственного обучения (сварочная мастерская)	Раздел 1. Химические факторы п.1.1.4.8. Сварочные аэрозоли, марганец в сварочных аэрозолях при его содержании до 20%	Молоко 0,5 литра

Примечание:

1. По письменным заявлениям работников допускается замена выдачи молока компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

2. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.