

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного
профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Армавирский индустриальный
техникум для инвалидов»
(ГКПОУ КК АИТИ)

на период с 25 марта 2022 года по 24 марта 2025 года

От работодателя:

И.о. директора

 С.С. Савраева

«25» марта 2022 года

Печать



От работников:

Председатель профсоюзного комитета

 О.И. Курилова

«25» марта 2022 года

Печать



Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Армавира»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 31.03.2022 № 75


И.о. специалиста по трудовым отношениям, Ф.И.О.

СОДЕРЖАНИЕ

Коллективный договор	3 – 37
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	38-55
Приложение № 2. Соглашение по охране труда на 2022 год.....	56-57
Приложение № 3. Перечень профессий и должностей работников, которым в рамках требований Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других СИЗ согласно утвержденных типовых норм.....	58-72
Приложение № 4. Перечень профессий и должностей Работников, которым установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.....	73-74
Приложение № 5. Список работ, профессий и должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.....	75
Приложение № 6. Перечень должностей, по которым Работодатель может производить оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).....	76-79
Приложение № 7. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты по установленным нормам.....	80
Приложение № 8. Порядок и условия замены молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой.....	81
Приложение № 9. Список работ, профессий и должностей, которым устанавливается предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с 3.2, 3.3 классами условий труда.....	82

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников государственного казенного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов» (далее – учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности Работников в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572 (с изменениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 27 ноября 2008г. № 1218 (с изменениями) «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», от 27 ноября 2008 года № 1220 (с изменениями) «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края», от 20 ноября 2008года № 1180 (с изменениями) «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края»..

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное казенное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов» в лице исполняющего обязанности директора Савраевой Светланы Сергеевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице Куриловой Ольги Петровны, именуемая в дальнейшем «Председатель профсоюзного комитета»

1.2. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. Председатель профсоюзного комитета защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности работы учреждения, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования Работников, предоставлении социальных льгот и гарантий Работникам (ст. 41 ТК РФ). Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы, режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения, форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с профсоюзным комитетом, с учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа учреждения.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.9. Коллективный договор заключен в целях согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.

Основными принципами социального партнерства стороны признают (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.10. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Представители любой стороны имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения.

Настоящий коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.11. Рассмотрение коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны договорились использовать для его разрешения примирительные процедуры: рассмотрение

коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника (или) в трудовом арбитраже.

Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор будет разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Взаимные обязательства сторон.

1.12.1. Работодатель признает Председателя профсоюзного комитета единственным Председателем профсоюзного комитета, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом директор учреждения обязуется проинформировать об этом Председателя профсоюзного комитета, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в месячный срок.

1.12.2. Председатель профсоюзного комитета обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;
- предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора;
- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению ее прибыльной работы.

1.13. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех Работников. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но уполномочившие профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 50% от установленного профсоюзного взноса.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с текстом настоящего Коллективного договора всех Работников не позднее одного месяца после подписания, а также разместить его на официальном сайте учреждения.

При приеме на работу Работодатель знакомит Работников под подпись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Полный текст коллективного договора находится в кадровой службе, в бухгалтерии, в профкоме.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Права работодателя (ст.22 ТК РФ).

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

Обязанности работодателя.

Работодатель обязан (часть 2 ст.22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять председателю профсоюзного комитета полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

3. Права Работников (часть 1 ст.21 ТК РФ).

Каждый Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными 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 учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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;

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Обязанности Работников (часть 2 ст. 21 ТК РФ).

Каждый Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять функциональные обязанности, установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3. Трудовые отношения и трудовые договоры

3.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

3.2. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Председателя профсоюзного комитета (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к коллективному договору.

3.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ).

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

3.5. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Работодатель обязан выдать один экземпляр трудового договора Работнику под подпись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

3.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

3.8. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон настоящего договора.

3.9. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера и руководителей иных структурных подразделений организации – не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.

3.10. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведению в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.12. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей 72.2 ТК РФ (ст.72.1 ТК РФ).

3.13. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

3.14. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) место работы;
- 2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если в соответствии с трудовым законодательством с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или с соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- 3) все виды поручаемой Работнику работы;
- 4) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы Работника учреждения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:
 - компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);
 - стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты).
- 6) объем учебной нагрузки, устанавливаемый педагогическому Работнику;
- 7) режим рабочего времени и времени отдыха;
- 8) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях;
- 9) условия труда на рабочем месте;
- 10) условия, определяющие, в необходимых случаях, особенности работы;
- 11) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

12) условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

13) продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска Работника. При предоставлении Работнику ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда в трудовом договоре вызывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием оснований для предоставления дополнительного отпуска;

14) меры социальной поддержки;

15) в случае поручения Работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой Работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.11. В случае отсутствия в трудовом договоре необходимых сведений и (или) условий, трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом Работников под подпись завершается Работодателем до ухода Работников в ежегодный оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

3.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены (с учетом соответствия уровня образования квалификационным требованиям, ФГОС, с 01.07.2016 - профессиональным стандартам) преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

3.15. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении 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.

3.16. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4. Обеспечение занятости

Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Работодатель обязуется:

4.1. Рассматривать предварительно с участием Председателя профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

4.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

4.3. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

4.5. Сообщать в письменной форме Профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях Работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

4.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

4.8. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий

в соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 г. № 231-КЗ «О ликвидации рабочих мест в Краснодарском крае» в случае включения организации в перечень организаций администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

4.9. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.10. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с Работником, являющимся членом профсоюза, Работодатель направляет профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.11. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать и временно прекращать прием новых Работников.

4.12. Предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.13. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случая ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, 5 – 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.14. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности

штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при объявлении вакансий.

4.15. Обеспечить право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

4.16. Обеспечить получение образования высвобождаемыми Работниками до истечения срока расторжения трудового договора.

4.17. Направлять на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования педагогических Работников не реже одного раза в 3 (три) года.

4.18. Предусматривать выделение средств (в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения) на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работников.

4.19. В случае направления Работника для получения образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по своему месту работы.

4.20. В первоочередном порядке направлять на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования педагогических Работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.21. Предоставлять гарантии и компенсационные выплаты Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата и магистратуры, и Работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации; Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и Работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования; Работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 173 – 176 ТК РФ).

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

4.22. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также Работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению, а также в других случаях.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору Работника).

Стороны договорились:

4.23. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц

пенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды

4.24. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

4.25. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.26. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.27. Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан в случае заключения организации в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

4.28. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

5.1. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий Работников: в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; Работников, имеющих инвалидность I и II группы – не более 35 часов в неделю; педагогических Работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.2. Устанавливать педагогическим Работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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".

5.3. Составлять расписание занятий с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.4. При составлении графика дежурств педагогических Работников учитывать специфику работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических Работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному согласию сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

5.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.7. Привлекать Работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия Работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Привлекать Работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

5.10. В период зимних и летних каникул привлекать преподавателей и иных педагогических Работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

5.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском

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

5.13. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по желанию Работника должен быть предоставлен Работодателем следующим категориям Работников:

- Работниками моложе 18 лет;
- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- Работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- супругам военнослужащих отпуск – одновременно с отпуском военнослужащих в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России", в соответствии со ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»;
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");
- инвалидам войны в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах";
- героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы
- гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы
- лицам, работающим по совместительству (ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, в том числе авансом по ст. 286 ТК РФ).

По желанию Работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

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

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность отпуска не может быть менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска указывается в Перечне профессий и должностей (Приложение № 5).

5.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда с минимальной продолжительностью 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляется по его заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с Работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

5.17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.18. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- трудовым договором и (или) графиком сменности, составленным Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведённым до Работников не позднее, чем за два месяца до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами.

6. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132ТК РФ).

Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда.

6.1. Стороны договорились о следующем:

6.1.1. Производить оплату труда Работников в соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. №1572-КЗ «Об оплате труда Работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда Работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда Работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»; Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 №1219 «О введении отраслевой системы оплаты труда Работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»; Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 11.11.2008 №1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда Работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных Министерству культуры Краснодарского края». Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 января 2012 г. № 81 «О введении и условиях осуществления выплат отдельным категориям Работников государственных учреждений, подведомственных департамент социальной защиты населения Краснодарского края».

6.1.2. Производить индексацию заработной платы в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.3. Размер месячной минимальной заработной платы включает оплату за труд работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), по тарифной ставке либо окладу (должностному окладу).

6.1.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливать исходя из требований ст.129 Трудового кодекса Российской Федерации на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей Работников образования».

6.1.5. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда Работников, принимаемым с учетом мнения представительного органа Работников.

6.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих выплатах, Положением о критериях оценки эффективности деятельности Работников и иными локальными нормативными правовыми актами, принимаемыми в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.1.7. Работодатель может производить в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности), согласно Приложению № 6.

6.1.8. Работодатель может производить премирование Работников в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах Работникам, за счет бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения.

Работодатель может (при наличии финансирования) оплачивать документально подтвержденные расходы, произведенные Работниками, исполняющими обязанности водителя автомобиля, при прохождении медицинского освидетельствования для получения медицинской справки о допуске к управлению транспортными средствами, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 ноября 2021 года N 1092н

6.1.9. Производить за счет средств Фонда социального страхования единовременные выплаты в следующих случаях:

- смерть Работника (выплата производится членам семьи Работника) и (или) членов их семей (муж, жена, дети, отец, мать), при наличии свидетельства о смерти, справки о смерти и подтверждающих родство документов – в размере, установленном законодательством Российской Федерации;
- Работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий и пожара, от несчастных случаев на производстве, получившим увечья, в размере, установленном законодательством Российской Федерации;
- при рождении ребенка в размере, установленном законодательством;
- женщинам, вставшим на учет в женские консультации на ранних сроках беременности.

6.1.10. В целях оказания социальной поддержки Работникам за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда, Работодателем может производиться выплата материальной помощи в размере до 10 000,00 (десяти тысяч) рублей по следующим основаниям:

- к юбилейным датам работников (50, 55, 60 лет далее- каждые пять лет);
- в случае смерти близкого родственника или супруга (и) или в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам;
- при вступлении в брак впервые;
- при рождении ребенка;
- в связи с несчастным случаем и другими случаями стечения тяжелых жизненных обстоятельств.

Материальная помощь может оказываться членам профсоюзной организации из средств профсоюзной организации по решению Профкома по указанным в абзаце первом настоящего пункта основаниям, а также на ритуальные услуги, при чрезвычайных обстоятельствах, на проведение медицинских обследований и операций.

6.1.11. 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

6.1.12. Работа, выполняемая по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При суммированном режиме рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Расходы на оплату труда Работников, работающих сверхурочно, в целях налогообложения прибыли относятся к расходам на оплату труда согласно пункту 3 статьи 255 Налогового кодекса Российской Федерации.

6.1.13. Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Знакомить под подпись Работников с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

6.2.2. Устанавливать педагогическим Работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы), определенную в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

6.2.3. Производить оплату заработной платы Работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.2.4. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда.

6.2.5. При совмещении профессией (должностей), выполнении обязанностей

енно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить Работнику доплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.2.6. За каждый час ночной работы производить доплату в размере 20% тарифной ставки.

6.2.7. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка. Средний заработок за время нахождения Работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

6.2.8. Выплачивать преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку;

2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.2.9. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

6.2.10. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.2.11. Производить доплату Работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.2.12. Производить выплату заработной платы два раза в месяц:

23-го числа текущего месяца за первую половину текущего месяца;

8-го числа месяца, следующего за отработанным, за вторую половину отработанного месяца.

6.2.13. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы Работнику накануне этого дня.

6.2.14. Производить оплату отпусков не позднее, чем за три дня до их начала.

6.2.15. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся Работнику, производить в день увольнения Работника, если Работник в день увольнения не работал – не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и его обслуживанием относятся на счет Работодателя.

6.4. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

6.5. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- возмещение неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;
- погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- возврат сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ);
- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся Работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

6.6. Доплата за классное руководство устанавливается преподавателям и другим педагогическим работникам на период учебного года из расчета 4000 рублей в месяц в группе.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя двух и более учебных групп, соответствующие стимулирующие выплаты

вываются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

6.7. Работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение (стимулирующая выплата) с сохранением ранее установленных выплат классным руководителям учебных групп за счет средств федерального бюджета.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя учебных групп, выполняющего функции классного руководства в одной группе, составляет 5 000 рублей в месяц. Стимулирующая выплата Работникам, выполняющим функции классного руководства учебных групп, двух и более учебных групп, устанавливается за выполнение этих функций в каждой группе, но не более двух стимулирующих выплат одному Работнику.

6.8. В случае смерти Работника, неполученная заработная плата, выдается одному из членов его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы должна быть произведена не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов (статья 141 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

7.2. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

7.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Разработать и согласовать с Председателем профсоюзного комитета соглашение по охране труда (приложение № 3).

7.4. Обеспечить формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации в количестве 4-х человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний. Обеспечить работу охраны труда в учреждении, оборудовать уголки охраны труда.

7.5. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 224 ТК РФ).

7.6. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам). Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 223 ТК РФ).

7.7. Уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда за выполнение этих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза, в том числе:

- разрешить в рабочее время выполнять свои обязанности в интересах коллектива Работников в течение 2-х часов в неделю;
- привлекать к дисциплинарной ответственности, переводить на другую работу или увольнять по инициативе администрации только после предварительного согласования с профкомом;
- по ходатайству Профкома за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению производственного травматизма, улучшению условий труда, при наличии экономии фонда оплаты труда, применять меры морального поощрения (объявление благодарности, награждение грамотой и т.д.).

7.8. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

7.9. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 224 ТК РФ), в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях;
- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль над поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;
- обеспечить ежемесячное проведение «Дня охраны труда» (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 г. №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»);
- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;
- проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и инженерно-технических Работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

7.10. Обеспечить Работников за счет средств Работодателя специальной одеждой и обувью в соответствии с нормами, установленными в Приложении № 3.

7.11. В случае необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 216.1 ТК РФ).

7.12. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 4.

7.13. Предоставлять Работникам льготы и компенсации на основании отраслевого соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

7.14. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в том числе на созданных (выделенных) квотируемых рабочих местах для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, в организациях, включенных в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссий по охране труда и уполномоченного по охране труда.

7.15. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

7.16. Обеспечить проведение бесплатных для Работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований)», утвержденным приказом министерства здравоохранения российской Федерации от 28 января 2021 г. n 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», с сохранением за Работниками места работы и среднего заработка.

Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний

7.17. Организовать и проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры Работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих Работников для выполнения поручаемой работы.

7.18. Не привлекать к дисциплинарной ответственности Работника за отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ

работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.19. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. На квотируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них работников. Создавать условия труда инвалидов на квотируемых рабочих местах по результатам проведенной специальной оценки.

7.20. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты,); помещения для приема пищи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой.

7.21. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

- а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;
- б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ (Приложение №9);
- в) сокращенный рабочий день в соответствии со ст.92 ТК РФ;
- г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ;
- д) молоко и другие равноценные продукты. Производить замену молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (Приложение №7, приложение № 8).

7.22. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

7.23. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

7.24. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.25. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения

пределно допустимых нагрузок для женщин (ст. 253 ТК РФ). Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ).

Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, оказывать первую помощь пострадавшим.

Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве».

7.26. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

7.27. Письменно информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза, а также иные заинтересованные организации, об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом и их последствиях в течение суток и в выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (ст. 228 – 229.2. ТК РФ).

7.28. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда и в соответствии с отраслевыми соглашениями следующие разовые выплаты (из средств организации):

- инвалиду I группы – 40% годового заработка;
- инвалиду II группы – 30% годового заработка;
- инвалиду III группы – 20% годового заработка;
- семье погибшего – 20% годового заработка.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полных месяцев работы пострадавшего, предшествующих травме.

7.29. Выплачивать единовременное пособие в случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего в размере до 30 тысяч рублей.

7.30. Выплачивать единовременное пособие семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, в размере до 10 тысяч рублей.

7.31. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве, а также предусматривать выделение средств в смете расходов.

7.32. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего разработать и осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.33. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года №163).

7.34. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

7.35. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

7.36. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.37. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.38. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляются гарантии, предусмотренные в ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.39. Профсоюзный комитет обязуется:

7.39.1. С привлечением внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль над соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья Работников. При выявлении нарушений - выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (ст. 20 федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 45, 72 закона «Об охране окружающей природной среды», ст. 370 ТК РФ, п. 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

7.39.2. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению Работниками требований безопасности. Поручить уполномоченным лицам - письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью Работников.

7.39.3. Представлять интересы Работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде.

7.39.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

7.39.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других Работников учреждения.

7.39.6. Обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома.

7.39.7. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

7.39.8. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

7.40. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

7.40.1. Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

7.40.2. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

7.40.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

7.40.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Создать комиссию по проверке знаний Работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

7.40.5. Обеспечивать Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.41. Работники обязуются:

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

– проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

– извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. Социальные гарантии

Стороны договорились:

8.1. Оказывать материальную помощь на частичную оплату лечения по решению, принимаемому Работодателем совместно с профкомом.

8.2. Добиваться предоставления для детей Работников учреждения:

– путевок в летние оздоровительные лагеря;

– подарков, билетов на новогодние елки.

8.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками учреждения и членами их семей.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, отпусков, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности в виде увольнения Работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе Работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, и перевод Работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе Работодателя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, идущих на социальную поддержку Работников. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам.

9.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.

9.7. На основании личных заявлений Работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профкома городской организации Профсоюза.

9.8. По личным заявлениям Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома городской организации Профсоюза денежные

средства из их заработной платы в размере 50% от установленного профсоюзного вноса.

9.9. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

9.10. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.11. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических Работников, по проведению специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.15. Содействовать реализации Краснодарского краевого трёхстороннего Соглашения между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением Работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края на 2020-2022 годы и настоящего коллективного договора.

9.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.18. Вносить Работодателю предложения по совершенствованию локальных нормативных актов образовательной организации в области труда и социальных вопросов, проводить их экспертизу.

9.19. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

10. Пожарная безопасность

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

10.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

10.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

10.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

10.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

10.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятия необходимые силы и средства.

10.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в зданиях.

10.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятии, в том числе о пожарной опасности производимой продукции, а также о происшедших на территории предприятия пожарах и их последствиях.

10.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Работники обязуются:

10.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

10.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

10.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

10.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

10.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

11. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

11.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

11.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб.

11.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

11.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

11.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186ТК РФ).

11.6. Обеспечивать детей работников новогодними подарками.

12. Разрешение трудовых споров

12.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

12.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

12.3. Работодатель обязуется инициировать образование комиссии по трудовым спорам из равного числа профсоюзного комитета и Работодателя, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

13. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

13.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

13.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

13.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

13.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

13.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

13.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами статьи 61 ТК РФ.

13.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

14. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

14.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

14.3. Председатель профсоюзного комитета рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

14.4.Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия за год).

14.5.К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредставлении информации о ведении коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Приложение № 2. Соглашение по охране труда на 2022 год
3. Приложение № 3. Перечень профессий и должностей работников, которым в рамках требований Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других СИЗ согласно утвержденных типовых норм
4. Приложение № 4. Перечень профессий и должностей Работников, которым установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств
5. Приложение № 5. Список работ, профессий и должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
6. Приложение № 6. Перечень должностей, по которым Работодатель может производить оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)
7. Приложение № 7. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты по установленным нормам
8. Приложение № 8. Порядок и условия замены молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой
9. Приложение № 9. Список работ, профессий и должностей, которым устанавливается предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с 3.2, 3.3 классами условий труда

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору
ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 - 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



О.В. Курилова

«25» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

ГКПОУ КК АИТИ

С.С. Савраева

«25» марта 2022 г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГКПОУ КК АИТИ**

г. Армавир

2022 г.

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1. Порядок приема, увольнения Работников

1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, 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 трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), 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, 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 Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

1.4. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть установлено условие об испытании Работника продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий Работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме

работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность), соответствующую квалификации Работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата Работников Работники предупреждаются Работодателем персонально и

подписные менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым Работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовую договор безотработки срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации вразмерсреднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест Работодатель:

- приостанавливает наем новых Работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий Работников, на еженедельный отдых и ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков;
- на социальные льготы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором;
- иные права, предусмотренные ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Педагогические Работники в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;
- 10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических Работников.

2.3. Педагогические Работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые пять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим Работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края.

2.4. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Педагогические Работники в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие требованиям ФГОС, квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) с 01.07.2016 г. – утвержденным профессиональным стандартам.
- 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;

2.6. Должностные обязанности Работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре, либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- принимать локальные нормативные акты;
- поощрять Работника за добросовестный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- требовать от Работника выполнение обязанностей, не обусловленных настоящим договором, только в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством;
- привлекать Работника за ущерб, причиненный Работодателю его виновными действиями, к материальной ответственности в пределах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации в соответствии с действующими на предприятии положениями;
- иные права, предусмотренные ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату;
- производить оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности), согласно Приложению № 10;
- способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды;
- вести персонифицированный учет в системе государственного пенсионного страхования и своевременно предоставлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже работы и зарплате Работников;
- нести иные обязанности, предусмотренные ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска).

4.2. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день в соответствии с ч. 2 статьи 112 ТК РФ. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, предусмотренный частью 2 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется для Работников, работающих по режимам труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Для Работников, работающих по графику сменности, перенос выходных дней, предусмотренный частью 2 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не осуществляется.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для учебно-вспомогательного, административно-управленческого и обслуживающего персонала.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Учебно-воспитательный процесс в учреждении осуществляется по режиму шестидневной учебной недели с одним выходным днем (воскресенье). Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели – не более 36 часов.

4.5. Для Работников учреждения устанавливается следующий режим работы:

4.5.1. Режим работы директора, его заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации: пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 8 часов.

Начало работы в 08 час. 00 мин., окончание работы в 17 час. 00 мин.

Перерыв для отдыха и питания продолжительность 1 час – с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.5.2. Для преподавателей и мастеров производственного обучения в соответствии с учебным календарным планом, расписанием учебных занятий устанавливается шестидневная 36-часовая рабочая неделя с предоставлением одного или двух рабочих дней. Время начала и окончания работы преподавателей регулируется расписанием учебных занятий в пределах нормы рабочего времени.

Для педагогических Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися (п.1.5. Приказа Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.5.3. Для педагогических Работников (педагог-психолог, социальный педагог, методист, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор) устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Продолжительность ежедневной работы 07 час. 12 мин. Начало работы в 08 час. 00 мин., окончание работы 16 час. 12 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час 00 мин. с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.5.4. Для музыкального руководителя устанавливается пятидневная 24-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 04 час. 48 мин. Начало работы в 14 час. 00 мин., окончание

работы 19 час. 18 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 16 час. 00 мин. до 16 час. 30 мин.

4.5.5. Для учителя-дефектолога устанавливается пятидневная 20-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 04 час. 00 мин. Начало работы в 13 час. 00 мин., окончание работы в 17 час. 00 мин.

4.5.6. Для экономиста I категории, специалиста по кадрам, специалиста по охране труда, специалиста гражданской обороны, инженера-энергетика, программиста I категории, ведущего юрисконсульта, специалиста в сфере закупок, секретаря учебной части, старшего мастера, библиотекаря, делопроизводителя, заведующего общежитием, заведующего производством, заведующего хозяйством, слесаря-ремонтника, кастаньяши 2 разряда, кладовщика 2 разряда, калькулятора, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования 4 разряда, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда, машиниста по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда, грузчика 1 разряда, уборщиков служебных помещений 1 разряда (за исключением указанных в п.4.5.8.), уборщика территории 1 разряда устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Продолжительность ежедневной работы 08 час. 00 мин. Начало работы в 08 час. 00 мин., окончание работы в 17 час. 00 мин.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.5.7. Для врача-терапевта, старшей медицинской сестры устанавливается пятидневная 39-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 07 час. 48 мин.

Начало работы в 08 час. 00 мин., окончание работы в 16 час. 48 мин.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час 00 мин. с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.5.8. Воспитатели, медицинские сестры, дежурные (по общежитию), мойщики посуды 2 разряда, кухонные рабочие 2 разряда, повара 4 разряда, уборщики служебных помещений 1 разряда (обслуживающие жилые помещения общежития) работают по графику. Время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиками.

В середине рабочей смены устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут. Время предоставления перерыва устанавливается по согласию между работником и работодателем.

4.5.9. Для инструктора по физической культуре устанавливается 30-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 06 час. 00 мин.

Начало работы в 14 час., окончание работы в 20 час. 30 мин.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, с 16 час. 30 мин. до 17 час. 00 мин.

4.5.10. Для водителя автомобиля 4 разряда устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 08 часов. Начало работы в 08 час. 00 мин., окончание

17 час. 00 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут
с 13 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

Рабочее время водителя автомобиля состоит из следующих периодов:

- а) время управления автомобилем;
- б) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути на конечных пунктах;
- в) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в учреждение - до 20 минут;
- г) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (перед рейсовым) и после возвращения с линии (после рейсового) - до 20 минут;
- д) время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно - до 5 минут;
- е) время стоянки в местах посадки и высадки пассажиров;
- ж) время простоев не по вине водителя;
- з) время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;
- и) время в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Состав и продолжительность подготовительно-заключительных работ, включаемых в подготовительно-заключительное время (п.п. «в»): проверка технического состояния и прием автомобиля перед выездом на линию; сдача автомобиля и постановка в гараж по возвращении; заправка автомобилей топливом, смазочными материалами и охлаждающей жидкостью.

Работа водителя автомобиля имеет разъездной характер.

4.6. Работа в режиме ненормированного рабочего дня

Для отдельных категорий Работников устанавливается ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день (статья 101 ТК РФ) - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением № 5 к коллективному договору. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого указана в графе 3 Приложения № 5 к коллективному договору.

4.7. Сменная работа - время начала и окончания работы, время междусменного отдыха и продолжительность смены определяется графиком сменности работа в две, три или четыре смены в течение суток. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета. График сменности является самостоятельным локальным актом. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за два месяца до введения их в действие.

Продолжительность смены устанавливается, как правило, 8, 10, 12 или 24 часа. С учетом специфики работы, при условии соблюдения нормы рабочего времени за

етный период, может быть установлена иная продолжительность смены. В течение смены Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

Привлечение Работника к работе в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха составляет не менее 42 часов. Ежедневный (междусменный) отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене. Смена, в которой не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 ч до 6 ч утра), ночная смена сокращается на один час (ст. 96 ТК РФ). Продолжительность смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Продолжительность смены для Работников-инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами Российской Федерации. В течение смены сотруднику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается. При сменной работе выходными считаются те дни, в которые Работник по графику должен отдыхать.

4.8. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического Работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный Работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического Работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

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

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.9. Отпуск

4.9.1. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

4.9.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим Работникам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

4.9.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях временной нетрудоспособности Работника, исполнения Работников во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

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

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.9.5. Работодатель обязуется предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака Работника (детей Работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- председателю профкома – до 3 календарных дней;
- в связи с особой юбилейной датой Работника (50 лет, 55 лет и 60 лет) – 1 день;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, а также гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы – сроком до трех недель в год;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день «1 сентября» или очередной отпуск;

- работникам, имеющим детей-инвалидов возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обязуется предоставлять Работнику по его письменному заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях, предусмотренных действующим законодательством, в том числе продолжительностью 14 календарных дней – гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (Федеральный закон от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне").

4.10. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством рабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней. Выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, с исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части первой ст.112 ТК РФ. Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад). Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, в порядке, предусмотренном ст.113 ТК РФ.

4.11. Педагогические Работники образовательного учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 47 п. 5 пп. 4. Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения (результаты) в труде применяются следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение почетной грамотой.

5.2. Поощрения применяются Работодателем самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений. Поощрения объявляются в приказе директора, доводятся до сведения трудового коллектива. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку.

5.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, присвоению почетных званий, а также к награждению установленными именными медалями, знаками отличия и грамотами.

5.4. При применении мер общественного, материального и морального поощрения, при представлении Работников к государственным наградам и почетным званиям, учитывается мнение Профсоюзного комитета.

6. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

6.1. Работники обязаны выполнять указания, которые отдает ему вышестоящий начальник, а также приказы и предписания, которые доводятся до их сведения с помощью служебных инструкций или объявлений.

6.2. Запрещаются любые действия, которые могут нарушить нормальный порядок или дисциплину.

6.3. Работники обязаны проявлять в отношении друг друга вежливость, уважение, взаимную помощь и терпимость; сохранять в тайне все служебные, финансовые или иные операции, о которых им стало известно на работе или в связи с исполнением своих обязанностей.

Работникам учреждения запрещается:

- совершать действия, унижающие человеческое достоинство обучающихся и Работников;
- курить и нецензурно выражаться в помещениях учреждения и на его территории;
- применять физическое и (или) психическое насилие над личностью обучающихся и Работников.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.5. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснения в письменной форме. В случае отказа Работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.6. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано независимыми от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

6.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

6.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает Работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

6.9. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины Работника.

6.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Аналогично составляется и при невозможности своевременно ознакомить Работника с приказом.

6.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к Работнику не применяются.

6.12. Работодатель может снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения по собственной инициативе, по просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

7. Защита персональных данных

7.1. Персональные данные – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

7.2. В целях защиты прав Работников Работодатель обязан соблюдать требования законодательства РФ при обработке, передаче, хранении и использовании персональных данных Работников.

7.3. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работников, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с Федеральными законами.

7.4. Служебная тайна – конфиденциальная информация, касающаяся деятельности организации, ограничение на распространение которой диктуется служебной необходимостью.

7.5. Информация, являющаяся служебной тайной, может быть предоставлена органам и должностным лицам в соответствии с законодательством РФ по официальному письменному мотивированному запросу.

7.6. Работодатель обязан обеспечить Работникам возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими их права и обязанности.

7.7. Разглашение Работником служебной тайны, ставшей ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, может повлечь уголовную, административную, гражданско-правовую ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Ознакомление Работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке до подписания трудового договора.

8.2. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

8.3. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору и вступают в силу одновременно со вступлением в силу коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 - 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



С. П. Курилова

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ГКПОУ КК АИТИ

С. Савраева

2022 г.

Соглашение по охране труда
ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
				всего	Женщин
1.	Проведение СОУТ	2 квартал	Специалист по охране труда	-	-
2.	Проведение периодического медицинского осмотра	3 квартал	медсестра	-	-
3.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала	4 квартал	Заведующий хозяйством	-	-
4.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	2 квартал	кастелянша	-	-
5.	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	3 квартал	кастелянша	-	-

б.	Организация косметического капитального ремонта зданий, сооружений, помещений	3 квартал	Заведующий хозяйством	-	-
----	---	-----------	-----------------------	---	---

Специалист по охране труда



И.Ю. Попова

к коллективному договору
ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 - 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



Курилова

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

ГКПОУ КК АИТИ

С.С. Сахраева

2022 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым в рамках требований Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других СИЗ согласно утвержденным типовым норм

Наименование должности	Наименование СИЗ	Нормы выдачи на год	Действующие нормы	Примечание
Мастер производственного обучения	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 106 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды,	

<p>по профессии «Обувщик по ремонту обуви»</p>	<p>Фартук из полимерных материалов с нагрудни- ком</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>2 шт.</p> <p>6 пар</p>	<p>специальной обуви и других средств индивиду- альной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельно- сти, занятым на работах с вредными и (или) опас- ными условиями труда, а также на работах, выпол- няемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>
<p>Мастер произ- водственного обучения по профессии «Садовник»</p>	<p>Фартук хлопчатобумажный</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механиче- ских воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с за- щитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материа- лов</p> <p>Щиток защитный лицевой</p> <p>Очки защитные</p>	<p>12</p> <p>3</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до из- носа</p> <p>до из- носа</p>	<p>Приложение к приказу Министерства труда и со- циальной защиты Российской Федерации от 9 де- кабря 2014 года N 997н Типовые нормы бесплат- ной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными услови- ями труда, а также на работах, выполняемых в осо- бых температурных условиях или связанных с за- грязнением</p> <p>п. 78 Приказ министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 года п 65 о введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви (с изменениями на 16 сентября 1988 года)</p>

Мастер производственного обучения по профессии «Рабочий зеленого строительства»	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до из-носа	п. 78 Приказ министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 года п 65 о введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецодежды и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви (с изменениями на 16 сентября 1988 года) Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
	Фартук хлопчатобумажный	12	
	Рукавицы комбинированные	3	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
	Щиток защитный лицевой	до из-носа	
	Очки защитные	до из-носа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до из-носа	

<p>Мастер производственного обучения по профессии «Швея»</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон) или</p>	<p>1 шт.</p>	<p>п. 75 приложение к приказу министерства труда и социальной защиты российской федерации от 10 декабря 2018 г. п 778н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций легкой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>
	<p>Комбинезон для защиты от нетоксичной пыли, механических воздействий и общих производственных загрязнений, или</p>	<p>1 шт.</p>	
	<p>Костюм для защиты от нетоксичной пыли, или</p>	<p>1 шт.</p>	
	<p>Халат рабочий, или</p>	<p>1 шт.</p>	
	<p>Халат специального назначения</p>	<p>1 шт.</p>	
	<p>При сшивании мокрой ткани, мягкой тары из-под шерсти дополнительно:</p>		
	<p>Фартук специальный</p>	<p>1 шт.</p>	
	<p>Рукавицы швейные защитные или</p>	<p>4 пары</p>	
	<p>Перчатки швейные защитные, или</p>	<p>4 пары</p>	
	<p>Изделия трикотажные перчаточные</p>	<p>4 пары</p>	

<p>Мастер производственного обучения по профессии «Портной»</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон) или</p>	<p>1 шт.</p>	<p>п. 294. приложение к приказу министерства труда и социальной защиты российской федерации от 10 декабря 2018 г. п 778н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций легкой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>
	<p>Комбинезон для защиты от нетоксичной пыли, механических воздействий и общих производственных загрязнений, или</p>	<p>1 шт.</p>	
	<p>Костюм для защиты от нетоксичной пыли</p>	<p>1 шт.</p>	
	<p>Рукавицы швейные защитные или</p>	<p>4 пары</p>	
	<p>Перчатки швейные защитные, или</p>	<p>4 пары</p>	
	<p>Изделия трикотажные перчаточные</p>	<p>4 пары</p>	
	<p>комбинезон хлопчатобумажный</p>	<p>12</p>	
	<p>сапоги резиновые</p>	<p>дежурные</p>	
	<p>рукавицы комбинированные</p>	<p>дежурные</p>	
	<p>Слесарь-ремонтник</p>	<p>комбинезон хлопчатобумажный</p>	

	противогаз	дежурный	щиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви (с изменениями на 16 сентября 1988 года)
Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Приложение № 1 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 года № 65 Перечень типовых отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты
	Колпак (косынка) хлопчатобумажный	2 шт.	
	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	
	Брюки хлопчатобумажный	1 шт.	
Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Приложение № 1 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 года № 65 Перечень типовых отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты
	Колпак (косынка) хлопчатобумажный	2 шт.	
	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	
	Брюки хлопчатобумажный	1 шт.	
Калькулятор	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Приложение № 1 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 года № 65 Перечень типовых отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	3	
	Тапочки	1 пара	
Врач - терапевт	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.55 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н Типовые нормы бес-

	<p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p>	<p>1 комплект</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p>	<p>платной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p>
Кастелянша	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p>	<p>п. 48 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>
Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p>	<p>П. 193 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и</p>

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
	Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
	Перчатки диэлектрические	до износа	
	Очки защитные	до износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
	Фартук хлопчатобумажный	12	п. 78 Приказ министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 года n 65 о введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви (с изменениями на 16 сентября 1988 года)
	Рукавицы комбинированные	3	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

Водитель автомобиля	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением	
	Щиток защитный лицевой	до износа		
	Очки защитные	до износа		
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
	Комбинезон из ткани "плащ-палатка"	24		
	Сапоги кирзовые	24		
	Рукавицы комбинированные с двумя пальцами	6		
	Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	24		
	Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	24		
	Валенки (водителям автомобилей, занятым на машинах с неотопливаемыми кабинами)	24		
			п.11 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	

Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 N 297 (ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики"

п. 115 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года N 997н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

	Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	

Уборщик помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.171 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
Уборщик территорий	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.23 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
	Сапоги резиновые с утепленным вкладышем	1 пара	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2, 5 года		
грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон) или	1 шт.	п.12 приложение к приказу министерства труда и социальной защиты российской федерации от 10 декабря 2018 г. п 778н «типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций легкой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	
	Комбинезон для защиты от нетоксичной пыли, механических воздействий и общих производственных загрязнений, или	1 шт.		
	Костюм для защиты от нетоксичной пыли	1 шт.		
	Обувь специальная кожаная и из других материалов для защиты от механических воздействий (ударов, проколов, порезов) или	1 пара		

	<p>Обувь специальная кожаная для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>1 пара</p>		
	<p>Рукавицы швейные защитные или</p> <p>8 пар</p>		
	<p>Перчатки швейные защитные, или</p> <p>8 пар</p>		
	<p>Изделия трикотажные перчаточные</p> <p>8 пар</p>		
	<p>На наружных работах зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон) или</p> <p>по поясам</p>		
<p>Кладовщик</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>1 шт.</p>	<p>п. 49 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и</p>	
	<p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>2 шт.</p>		

	Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа	должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
Заведующий производством	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 122 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 122 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа	

	<p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Колпак хлопчатобумажный белый.</p> <p>Фартук хлопчатобумажный белый</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>3 шт</p> <p>2 шт</p> <p>2 шт</p> <p>2 шт.</p>	<p>ными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>
<p>Мойщик посуды</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>до износа</p> <p>12 пар</p> <p>1 пара</p>	<p>п.92 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>

Специалист по охране труда



И.Ю. Попова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору
ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 - 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

«*25*» марта 2022 г.
И.О. Курилова



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

ГКПОУ КК АИТИ

«*25*» марта 2022 г.
С.С. Савраева



Перечень

профессий и должностей Работников, которым установлена бесплатная выдача
смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Производственный фактор	Смывающее средство	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Водитель автомобиля	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями *	мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
2.	Врач - терапевт		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
3.	Грузчик		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
4.	Мастер производственного обучения («обувщик по ремонту обуви»)		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
5.	Мастер производственного обучения («садовник»)		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
6.	Мастер производственного обучения («парикмахер»)		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.

п	Наименование профессий, должностей	Производственный фактор	Смывающее средство	Норма выдачи на 1 месяц
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
	Медицинская сестра		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
	Старшая медицинская сестра		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
0.	Медицинская сестра процедурной		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
1.	Механик		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
2.	Плотник 2 разряда		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
14.	Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
15.	Уборщик служебных помещений		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
16.	Уборщик территорий		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.

Основание: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение Работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

* Согласно п. 20 Приложения № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 № 1122н: на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, Работодатель имеет право не выдавать непосредственно Работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Специалист по охране труда



И.Ю. Попова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 - 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



О.П. Курилова

« 25 »

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

ГКПОУ КК АИТИ



С.С. Савраева

« 25 »

2022 г.

Список

работ, профессий и должностей,
которым устанавливается ненормированный рабочий день
и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности	Пролжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	2	3
1.	Водитель автомобиля	7
2.	Заведующий хозяйством	7
3.	Председатель профсоюзного ко- митета	7

Специалист по кадрам

Handwritten signature

О.П. Курилова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 - 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

С.П. Курилова
«25» марта 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

ГКПОУ КК АИТИ

С.С. Савраева

«25» марта 2022 г.



Перечень

должностей, по которым Работодатель может производить оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

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 организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), педагог-библиотекарь.

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; инструктор 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; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).

<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).</p>	<p>Мастер производственного обучения.</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед.</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.

Старший тренер-преподаватель;
тренер-преподаватель.

Методист



Т.В. Забгаева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 - 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 О.Е. Курилова
 «25» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

ГКПОУ КК АИТИ

 С.С. Савраева
 «25» сентября 2022 г.

Перечень

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается молоко
 или другие равноценные пищевые продукты
 по установленным нормам

№п/п	Наименование должности	Норма за смену, л ¹
1	Старшая медицинская сестра	0,5
2	Медицинская сестра	0,5

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н, приложение 3, раздел 2, карты специальной оценки условий труда № 5.1., 5.2. (строка 040).

Специалист по охране труда



И.Ю. Попова

¹ Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течении не менее чем половины рабочей смены – п.4 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 19 апреля 2010 г. №245н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 - 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета


О.С. Курикова
«25» марта 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

ГКПОУ КК АИТИ


С.С. Савраева

«25» марта 2022 г.



**Порядок и условия
замены молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой**

1. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

2. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

3. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле города Армавира. Компенсационная выплата работникам производится один раз в месяц, одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину отработанного месяца (8 числа месяца, следующего за отработанным).

4. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Специалист по охране труда

Экономист I категории




И.Ю. Попова

Н.В. Семерикова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к коллективному договору
ГКПОУ КК АИТИ
на 2022 - 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

_____ И.П. Курилова

«25» _____ 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

ГКПОУ КК АИТИ

_____ С.С. Савраева

«25» _____ 2022 г.



Список

работ, профессий и должностей,
которым устанавливается предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в
связи с 3.2, 3.3 классами условий труда

№ п/п	Наименование должности	Пролжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	2	3
1.	Повар 4 разряда	14
2.	Мойщик посуды 2 разряда	14

Основание: карта специальной оценки условий труда № 9580.005 (строка 030), карта специальной оценки условий труда № 9580.006 (строка 030), карта специальной оценки условий труда № 9580.008А (строка 030).

Специалист по охране труда

И.Ю. Попова

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 82 (Восемьдесят два) листа



От Работодателя

И.о. Директора ИТЦОУ КК АИТИ

С.С. Савраева

2022г.

Saf

От Работников



Председатель ПК Работников

О.П. Курилова

2022г.

Курилова