

Министерство образования Красноярского края  
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Сосновоборский механико-технологический техникум»  
Юности ул., д. 7, г.Сосновоборск, 662500  
тел /факс (8-39131) 2-16-93, secret@smtt24.ru  
ОКПО 04855508, ОГРН 1022400557365, ИНН/КПП 2458004113/245801001

---

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2023 – 2025 годы

**От работодателя:**

Директор КГБПОУ  
«Сосновоборский механико-  
технологический техникум»



А.В. Кривулин

«09» января 2023 г.  
М.П.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический  
техникум»



М.В. Моисеенко

«09» января 2023 г.  
М.П.

## **I. Общие положения**

Настоящий Договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сосновоборский механико-технологический техникум» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Сосновоборский механико-технологический техникум», в лице директора Алексея Викторовича Кривулина, действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель», и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский механико-технологический техникум» Максима Викторовича Моисеенко, действующего на основании Устава, протокола Общего собрания трудового коллектива от 14.09.2022 № 1, именуемые далее «Работники».

1.2. Основой для заключения Договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края, или в отношении которых министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2022-2024 годы.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения Договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. В случаях и порядке, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, для представления интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

1.6. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном сайте Работодателя: [satehm.ru](http://satehm.ru).

1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Договором.

1.8. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.13. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут приводить к снижению уровня социально-экономического положения и ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.15. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.16. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании трудового коллектива ежегодно в декабре текущего года.

1.17. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации иным представителем (представительным органом работников).

1.18. Стороны обязуются обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2025 года включительно.

1.21. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через представителей работников:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 Трудовым кодексом Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии Договора;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

1.23. Неотъемлемой частью Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края, или в отношении которых министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2022-2024 годы и настоящим Договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

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

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

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. В трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником, в т. ч. указывается объем учебной нагрузки. Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9. 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, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **III. Профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, независимая оценка квалификации**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель обязуется:

3.1 Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

3.3 При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.4 В соответствии с законом Красноярского края № 9-3977 от 02.12.2015 года «О возмещении отдельным категориям работников расходов, связанных со служебными командировками, и при переезде на работу в другую местность» возмещение дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), производится в размере 500 рублей в городах федерального значения, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера, в размере 350 рублей - на иной территории Российской Федерации за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам:

- совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам;

- совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук;

- совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования;

- получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский механико-технологический техникум», утвержденным приказом № 271 от 14.10.2022 г. и иными локальными нормативными актами Организации.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 12 числа следующего месяца и 27 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, в том числе путем направления расчетного листка в электронной форме на адрес электронной почты, указанный работником в письменном согласии на получение расчетного листка по электронной почте.

Форма расчетного листа согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации иным представителем (представительным органом работников).

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора,

составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

4.6. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закреплены в Положении об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский механико-технологический техникум», утвержденном приказом от 14.10.2022 № 271.

4.8. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

4.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории в течение срока ее действия при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы) согласно [Приложению № 1](#).

4.10. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») – не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни – не более чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода

на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не более чем на 6 месяцев.

4.11. В связи с осуществлением педагогическими работниками кураторства в группах Стороны закрепляют в настоящем Договоре следующие положения:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за кураторство;

в) преемственность осуществления кураторства в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять кураторство;

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за кураторство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по кураторству.

4.12. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется заработная плата в полном размере.

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

## **V. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

5.3. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).



5.4. В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и Положением об оплате труда работников нашей организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Социальный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

5.6. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при прохождении диспансеризации;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.7. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок предоставления педагогическим работникам указанного отпуска, регулируется Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644.

5.7.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

5.7.2. Время начала и окончания длительного отпуска устанавливаются сторонами трудового договора таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года. Максимальная продолжительность длительного отпуска составляет 1 год.

5.7.3. При наличии двух и более заявлений педагогических работников о предоставлении длительного отпуска, в случае отсутствия возможности распределить учебную нагрузку педагогических работников, подавших заявление о предоставлении отпуска, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом, иным представителем (представительным органом работников) учреждения предлагает заявителям:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределить нагрузку заявителя;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

5.7.4. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 5.7.3 настоящего Договора, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом, иным представителем (представительным органом работников) учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность, и перенести длительный отпуск работника (-ов), но не более чем на 1 год.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644.

5.7.5. По заявлению педагогического работника, поданному до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск, длительный отпуск может быть разделен на части при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

5.7.6. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком о временной нетрудоспособности, или по согласованию с Работодателем переносится на другой срок. Об открытии листка нетрудоспособности педагогический работник обязан известить работодателя не позднее 1 рабочего дня со дня открытия листка нетрудоспособности и согласовать сроки выхода на работу. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.7.7. Педагогическим работникам – внешним совместителям, работающим в образовательном учреждении, в случае предоставления им длительного отпуска по основному месту работы, может быть предоставлен длительный годовой отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы только с согласия руководителя. Основанием предоставления отпуска является заявление работника и копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

5.7.8. Длительный отпуск педагогическому работнику предоставляется без сохранения заработной платы. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, иным представителем (представительным органом работников) отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

5.7.9. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

5.7.10. Решение о предоставлении (отказе) педагогическому работнику длительного отпуска принимает руководитель образовательной организации не позднее 14 календарных дней с момента подачи заявления и оформляется приказом.

5.8. При выполнении педагогическим работником обязанностей куратора группы Работодатель выполняет обязательства по:

- недопущению в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат за кураторство или отмены кураторства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственности закрепления куратора в группе на следующий учебный год.

- определению кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года;

- временному замещению длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения.

Кроме того, работодатель вправе отменить выплаты за кураторство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по кураторству.

5.9. Работодатель обязуется оказывать содействие в пределах компетенции образовательной организации педагогическим работникам при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка ([Приложение № 2](#)), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, иным представителем (представительным органом работников).

6.2. При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Техникуме.

6.6. Преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

6.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся.

6.8. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 6.8 Договора.

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

6.10. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.11. Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.13. Для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника осуществляется определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок.

6.14. В целях реализации образовательных программ в полном объеме Стороны пришли к соглашению, что в случае, когда в течение рабочей недели установлен один нерабочий праздничный день, занятия, предусмотренные расписанием в указанный день, проводятся в течение текущей рабочей недели согласно изменениям, внесенным в расписание.

В случае, когда в течение рабочей недели установлены два нерабочих праздничных дня, занятия за один нерабочий праздничный день, предусмотренные расписанием в указанный день, проводятся в течение текущей рабочей недели согласно изменениям, внесенным в расписание, занятия за второй нерабочий праздничный день, предусмотренные расписанием в указанный день, проводятся в один из дней последней учебной недели в июне текущего учебного года согласно изменениям, внесенным в расписание.

Изменения в расписании, связанные с реализацией образовательных программ в нерабочие праздничные дни, доводятся до сведения работников не позднее чем за три рабочих дня.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) Договором рекомендуется предусматривать для указанных

работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

6.19. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

6.20. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников.

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

6.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссаром труда СССР от 30.04.1930 № 169).

6.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отзыв работника из отпуска осуществляется только по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.24. В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим работникам с ненормированным рабочим днем: заместитель директора, заведующий структурным подразделением, водитель легкового автомобиля.

6.25. Стороны договорились о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение государственного задания, или за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- для сопровождения детей в первый класс школы 1 сентября - 1 календарный день;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 1 календарный день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности, при условии, что не менее 50% работников от общей численности работников состоят в первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня.

6.26. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем:

- 1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;
- 2) работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 3) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста;
- 4) работникам, получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.27. Стороны договорились об освобождении педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением среднего заработка.

6.28. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации и дополнительно в случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам ВОВ и ветеранам боевых действий РФ - до 35 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;

- работникам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами, в порядке и по основаниям, предусмотренным ст. 263 трудового кодекса Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка - до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- в случае призыва ребенка работника в ряды российской армии - до 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 5 календарных дня;

- в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

6.29. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

6.30. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день - суббота

6.31. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.32. График дежурств административного персонала и кураторов групп в течение рабочей недели, график работы административного и учебно-вспомогательного персонала в выходные и нерабочие праздничные дни, утверждаются приказом директора согласно календарному учебному графику на период учебного года.

6.33. Дежурство административного персонала и кураторов групп в течение рабочей недели должно начинаться не ранее чем за 15 мин до начала занятий.

6.34. Педагогические работники должны приходиться на занятие не менее чем за 15 минут до его начала.

6.35. Графики сменности сторожей и дежурных по общежитию утверждаются приказом директора ежегодно не позднее 30 ноября текущего года.

6.36. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.



7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

7.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными между работником и работодателем договором на обучение.

7.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

7.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 (четырёх) часов в неделю (кроме почасовиков) в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

7.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

7.2.6. Кроме работников, перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют также следующие работники:

- предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

7.2.7. Право на сохранение места работы (должности) в период приостановления действия трудового договора при призыве Работников на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

7.4. Работодатель принимает на себя обязательства по:

7.4.1. уведомлению выборного органа первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и

работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

7.4.2. согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя;

7.4.3. трудоустройству в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов;

7.4.4. предоставлению преимущественного права приема на работу при появлении вакансий, новых рабочих мест в организации, в том числе на определенный срок, работникам, добросовестно работавшим в организации, ранее уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата работников.

7.4.5. недопущению увольнения одновременно двух работников из одной семьи при сокращении численности или штата работников.

7.4.6. недопущению увольнения педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников до окончания учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

7.4.7. проведению с выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в организации, источников их финансирования;

7.4.8. определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности организации;

7.4.9. обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

7.4.10. недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

7.4.11. созданию условий для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

7.4.12. предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;

7.4.13. недопущению увольнения работников предпенсионного возраста либо увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

7.4.14. информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

7.5. Работодатель и первичная профсоюзная организация договорились совместно проводить работу по:

7.5.1. пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в организации;

7.5.2. организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов;

7.5.3. формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в организации;

7.5.4. обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса;

7.5.5. ориентации работников на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель:

8.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.2. Предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период и соглашением по охране труда, являющимся [Приложением № 3](#).

8.3. В случаях, предусмотренных законодательством, обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), если в результате проведения предварительного или периодического осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (приказ Министерства труда и социальной защиты от 14.07.2021 № 467н) на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение СИЗ;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров.

8.5. Использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее, чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в организации при осуществлении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются локальными нормативными актами организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представителем работников.

8.8. Проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве.

8.9. Проводит инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников в установленном законодательством порядке;

8.10. Обеспечивает санитарно-бытовые условия и лечебно-профилактическое питание в установленном законодательством порядке;

8.11. Осуществляет взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организации.

8.12. Способствует деятельности уполномоченных лиц по охране труда при осуществлении ими профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

8.13. Стороны совместно обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

8.14. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.14.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует выполнение предписаний надзорных органов;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников организации;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- разрабатывает инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах организации в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры прилегающей территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям организации).

8.14.2. Первичная профсоюзная организация:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.14.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

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

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 Трудового кодекса Российской Федерации), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.3.10. Производить оплату труда работнику организации – руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива», имеющего следующие условия, индикаторы и баллы: количество работников, состоящих в первичной профсоюзной организации: до 30% работников от общей

численности работников – 10 баллов; 31-50 % работников от общей численности работников – 15 баллов; 51% и более – 20 баллов (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3.11. Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях Договора.

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

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации.

9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.6. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.8. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.9. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

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

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет

первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

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

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

10.8. Участвовать совместно с территориальным комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

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

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

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

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

## **XI. Контроль за выполнением Договора.**

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Договор в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора и ежегодно отчитываются об его реализации на общем собрании трудового коллектива.


11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Разъяснять условия Договора работникам образовательной организации.


11.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

Директор КГБПОУ  
«Сосновоборский механико-  
технологический техникум»

  
\_\_\_\_\_  
А.В. Кривулин  
«09» января 2023 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический  
техникум»

  
\_\_\_\_\_  
М.В. Моисеенко  
«09» января 2023 г.



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

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; - социальный педагог; - педагог-организатор; - старший педагог дополнительного образования; - педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	- 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	- преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
- учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	- руководитель физического воспитания
- мастер производственного обучения	- преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного

	<p>обучения);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- старший педагог дополнительного образования;</li> <li>- педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология"), совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</li> <li>- инструктор по труду;</li> <li>- старший педагог дополнительного образования;</li> <li>- педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мастер производственного обучения</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования</li> </ul>

**ПРАВИЛА**  
внутреннего трудового распорядка  
краевого государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Сосновоборский механико-технологический техникум»

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский механико-технологический техникум» (далее - Техникум) разработаны в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- Уставом Техникума.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка Техникума (далее - 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 работодателя и работников.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила имеют целью способствовать воспитанию работников Техникума в духе добросовестного отношения к труду, соблюдению трудовой и учебной дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению творческого отношения к труду и качеству работ.

1.5. Настоящие Правила распространяются на лиц, работающих по трудовому договору в Техникуме, как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству, и обязательны для их безусловного исполнения.

1.6. Иные локальные нормативные акты Техникума не должны противоречить настоящим Правилам.

## **2. Порядок приема работников**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю (если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами):

2.3.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2.3.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

2.3.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета).

2.3.4. Документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу.

2.3.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки.

2.3.6. 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 Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.3.7. Справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.3.8. Дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом об образовании, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.4. В случае, если работником представлены сведения о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации по последнему месту работы, которых недостаточно работодателю для исчисления трудового стажа и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель вправе запросить у работника сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации за иные периоды трудовой деятельности (форму СТД-ПФР, трудовую книжку, копии приказов о приеме и

увольнении, сведения о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (справки) предыдущих работодателей, трудовые договоры). Работодатель вправе с письменного согласия работника, ранее подавшего заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, хранить копию трудовой книжки данного работника.

2.5. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в техникум, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.

2.6. Претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, которое устанавливается для того, чтобы проверить, соответствует работник поручаемой работе или нет.

2.8. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания.

2.9. При фактическом допуске работника к работе без оформления письменного трудового договора условие об испытании может быть включено в текст трудового договора, только если до начала работы такое условие работник и работодатель оформили в виде отдельного соглашения.

2.10. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

2.11. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.13. Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.

2.14. Работодатель заключает трудовые договоры с работниками на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет.

2.15. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.

2.16. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

2.17. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В этом случае работодатель должен оформить

письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе.

2.18. Запрещается фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя (его уполномоченного на это представителя).

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель (его уполномоченный на это представитель) отказывается заключить трудовой договор с этим физическим лицом, работодатель оплачивает ему фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.19. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.20. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу.

2.21. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.22. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.23. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.24. Трудовые книжки ведутся работодателем на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в техникуме, если эта работа является для работника основной (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

### **3. Порядок увольнения работников**

3.1. Прекращение трудового договора регулируется [гл. 13](#) Трудового кодекса Российской Федерации и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Для увольнения педагогических работников наряду с основаниями, предусмотренными [гл. 13](#) Трудового кодекса Российской Федерации, применяются основания, указанные в [ст. 336](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под роспись. А если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, то на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

3.3. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под роспись в течение трех рабочих дней (не считая времени отсутствия работника на работе). Если работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

3.4. Выдача трудовой книжки (предоставление сведений о трудовой деятельности у работодателя), выдача заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, запись в трудовую книжку (внесение информации в сведения о трудовой

деятельности) о прекращении трудового договора производятся в соответствии с ч. 4 - 6 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством Российской Федерации об архивном деле.

3.6. В день увольнения работнику выплачиваются все суммы, причитающиеся от работодателя и не оспариваемые работодателем. Если в этот день работник отсутствовал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.7. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист по форме предусмотренной [Приложением № 1](#) к настоящим Правилам.

3.8. Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

#### **4. Основные права работников**

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [Законом](#) об образовании.

4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

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

4.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, в том числе для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (для отдельных категорий работников - удлиненных оплачиваемых ежегодных отпусков), предоставлением педагогическим работникам длительных отпусков сроком до одного года в установленном порядке.

4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

4.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [Законом](#) об образовании, иными федеральными законами. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.1.8. Объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них.

4.1.9. Участие в управлении Техникумом в формах, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [Законом](#) об образовании, иными федеральными законами и коллективным договором.

4.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

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

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

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

4.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в установленном законом порядке.

4.1.15. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий при прохождении диспансеризации.

4.1.16. Иные трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Законом об образовании, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4.2. Педагогические работники помимо трудовых прав пользуются следующими академическими правами и свободами, предоставленными им Законом об образовании:

4.2.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность.

4.2.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

4.2.3. 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).

4.2.4. 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.

4.2.5. 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.

4.2.6. Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

4.2.7. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Техникума, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

4.2.8. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

4.2.9. Право на участие в управлении Техникумом, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Техникума;

4.2.10. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

4.2.11. Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.



4.2.12. Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.2.13. Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Академические права и свободы, указанные в п. 4.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Техникума.

## **5. Основные обязанности работника**

5.1. Работник обязан:

5.1.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

5.1.2. Соблюдать настоящие Правила, иные локальные нормативные акты работодателя.

5.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

5.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

5.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.1.6. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

5.1.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

5.1.8. Незамедлительно сообщить непосредственному либо вышестоящему руководителю о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.1.9. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.1.10. Проходить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.1.11. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.12. Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

5.1.13. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

5.1.14. Вести себя вежливо и не допускать:

- грубого поведения;

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.1.15. Соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей.

5.1.16. Соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника.

5.1.17. Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории Техникума.

5.1.18. Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

5.1.19. Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.

5.1.20. Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.

5.1.21. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

5.1.22. Представить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

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

5.2. Педагогические работники помимо обязанностей, перечисленных в 5.1 настоящих Правил, должны исполнять **обязанности**, возложенные на них Законом об образовании.

5.2.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

5.2.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

5.2.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

5.2.4. 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.

5.2.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

5.2.6. 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.

5.2.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

5.2.8. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

## **6. Основные права работодателя**

6.1. Работодатель имеет право

6.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом об образовании.

6.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

6.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

6.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, 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 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.

6.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

6.1.7. Требовать от работников соблюдения локальных нормативных актов, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

- использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

- курение в помещениях и на территории Техникума;

- употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

6.1.8. Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим.

6.1.9. Требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

- грубого поведения;

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

6.1.10. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6.1.11. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.

6.1.12. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

6.1.13. Осуществлять иные права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом об образовании, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

## **7. Основные обязанности работодателя**

7.1. Работодатель обязан:

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

7.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

7.1.3. Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

7.1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.

7.1.6. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

7.1.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 27-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 12-го числа каждого месяца, следующего за расчетным.

7.1.8. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

7.1.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

7.1.12. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.13. Рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

7.1.14. Создавать условия обеспечивающие участие работников в управлении Техникумом в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом об образовании и коллективным договором.

7.1.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

7.1.17. 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 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.18. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ.

7.1.19. Предоставлять работникам предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии при прохождении диспансеризации.

7.1.20. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, Законом об образовании и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **8. Режим работы. Рабочее время и время отдыха.**

### **8.1. Пятидневная рабочая неделя.**

8.1.1. Пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями устанавливается следующим работникам:

- заместителю директора;
- главному бухгалтеру;
- заведующему отделением;
- руководителю центра профориентации и трудоустройства;
- заведующему учебно-производственными мастерскими;
- заведующему отделом информационных технологий;
- секретарю руководителя;
- юрисконсульту;
- бухгалтеру;
- экономисту;
- специалисту по кадрам;
- архивариусу;
- документоведу;
- специалисту по связям с общественностью;
- электронику;
- специалисту по охране труда;
- лаборанту;
- библиотекарю;
- секретарю учебной части;
- диспетчеру;
- коменданту;
- механику;
- кладовщику;
- слесарю-ремонтнику;
- столяру;
- слесарю-сантехнику;
- водителю автомобиля;
- электромонтеру по ремонту и обслуживанию оборудования.

Режим работы при пятидневной 40-часовой рабочей неделе:

- понедельник – четверг с 08.30 до 17.30, обеденный перерыв с 13.00 до 13.45 (продолжительность рабочего дня 8 часов 15 минут);
- пятница с 08.30 до 16.30 обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 (продолжительность рабочего дня 7 часов 00 минут);
- выходные дни - суббота, воскресенье.

8.1.2. Пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) устанавливается следующим работникам:

- старшему методисту;
- методисту.

Режим работы при пятидневной 36-часовой рабочей неделе:

- понедельник – четверг с 08.30 до 16.30, обеденный перерыв с 13.00 до 13.45 (продолжительность рабочего дня 7 часов 15 минут);
- пятница с 08.30 до 16.30 обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 (продолжительность рабочего дня 7 часов 00 минут);
- выходные дни - суббота, воскресенье.

### **8.2. Шестидневная рабочая неделя.**

8.2.1. Шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю устанавливается следующим работникам:

- гардеробщику;

- уборщику служебных помещений;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- дворнику.

Режим работы при шестидневной 40-часовой рабочей неделе:

- понедельник – пятница с 08.30 до 16.30, обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 (продолжительность рабочего дня 7 часов 00 минут);
- суббота с 08.30 до 14.00 обеденный перерыв с 12.00 до 12.30 (продолжительность рабочего дня 5 часов 00 минут);
- выходной день - воскресенье.

8.2.2. Шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю устанавливается следующим работникам:

- социальному педагогу;
- педагогу-психологу;
- педагогу-организатору;
- преподавателю;
- мастеру производственного обучения;
- руководителю физического воспитания;
- преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

Режим работы при шестидневной 36-часовой рабочей неделе:

- понедельник – суббота с 08.30 до 15.00, обеденный перерыв с 11.45 до 12.15 (продолжительность рабочего дня 6 часов 00 минут). Обеденный перерыв для преподавателей устанавливается согласно расписанию занятий и расписанию звонков;
- выходной день - воскресенье.

8.2.3. Шестидневная рабочая неделя продолжительностью 18 часов в неделю устанавливается педагогам дополнительного образования.

Режим работы при шестидневной 18-часовой рабочей неделе:

- понедельник – суббота с 15.00 до 18.00 без обеденного перерыва (продолжительность рабочего дня 3 часа 00 минут);
- выходной день - воскресенье.

8.3. Сменная работа и суммированный учет рабочего времени.

8.3.1. Сменная работа устанавливается следующим работникам:

- сторожу;
- дежурному по общежитию.

8.3.2. Учетным периодом при сменной работе является календарный год.

8.3.3. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной еженедельной 40-часовой продолжительности рабочего времени.

8.3.4. В Техникуме устанавливается следующий сменный режим работы:

- первая смена с 07.00 до 19.00;
- вторая смена с 19.00 до 07.00.

8.3.5. По условиям сменной работе предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, в связи с чем работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте

8.3.6. Работа в соответствующую смену производится в соответствии с графиком сменности.

8.3.7. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

8.4. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

8.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

8.6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

8.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.8. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

8.9. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

8.10. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

8.11. Работникам Организации могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. ст. 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективным договором.

8.12. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

## 9. Меры поощрения и взыскания

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

- объявление благодарности;
- выплата премии (в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум», утвержденным приказом от 14.10.2022 № 271);
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами.

9.2. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке в случае, если ведется трудовая книжка.

9.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Приказ руководителя Организации о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

9.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания оно может быть снято с работника по инициативе работодателя, по просьбе самого работника, Общего собрания трудового коллектива.

## **10. Иные вопросы регулирования трудовых отношений**

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



Приложение № 1  
к Правилам внутреннего  
трудоого распорядка  
КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический  
техникум»

Форма обходного листа  
работника КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум»

**ОБХОДНОЙ ЛИСТ**

**КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум»**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

должность \_\_\_\_\_

**дата увольнения** \_\_\_\_\_

Пометить		Подпись
	Директор	
	Заместитель директора по ВР	
	Заместитель директора по УПР	
	Заместитель директора по УМР	
	Заместитель директора АХР	
	Главный бухгалтер	
	Заведующий отделением	
	Заведующий отделом информ.технологий	
	Специалист по охране труда	
	Библиотекарь	
	Методист	
	Комендант	
	Бухгалтер	
	Кладовщик	
	Специалист по кадрам	

## **Соглашение по охране труда в КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум»**

Настоящее соглашение по охране труда работников Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский механико-технологический техникум» (далее КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум») заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, договоренности и согласованию всех сторон по созданию здоровых и безопасных условий труда в КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум».

Сторонами Соглашения являются:

- работники техникума;
- администрация техникума.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное соглашения вступает в силу с момента его подписания, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию сторон

1. Администрация техникума:

1.1 Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ.

1.2 Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда рабочих мест, социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев со студентами.

1.4. Осуществляет за счет средств техникума обучение и знаний, требований охраны труда работников в период работы в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования.

1.6. Обеспечивает проведения обязательных предварительных (поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

2. Профсоюзный комитет:

2.1. Назначает из числа работников техникума (членов профсоюзного комитета) ответственное лицо по охране труда.

2.2. Координирует деятельность ответственного лица по охране труда оказывает методическую помощь в осуществлении им функций по здоровых и безопасных условий труда, ведет учет результатов его деятельности по обследованию состояния охраны труда в техникуме.

2.3. Организует и проводит семинары по охране труда.

2.4. Осуществляет контроль состояния условий охраны труда и выполнения учреждением своих обязанностей в соответствии со статьей 25 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.5. Организует проведение проверок выполнения, включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах образовательного учреждения.

2.6. Осуществляет контроль условий труда, доводит до работников техникума информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

2.7. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасное и здоровое условие труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

2.8. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка и на время приостановки работ в учреждении непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

3. Администрация техникума и профсоюзный комитет обязуется в период с 2023 года по 2025 год выполнить следующие мероприятия по охране труда

<b>№</b>	<b>СОДЕРЖАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ</b>	<b>СРОК ВЫПОЛНЕНИЯ</b>
<b>1. ОБЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА</b>		
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда, реализация мер, разработанных по результатам их проведения. Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ	В течение всего периода по мере необходимости
1.2.	Обучение по охране труда руководителей и специалистов во внешнем Учебном центре, обучение и проверка знаний требований охраны труда работников Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"	Ежегодно
1.3.	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, журналов. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 771н	Январь- Март
1.4.	Разработка, согласование с профсоюзным комитетом, утверждение и размножение инструкций по охране труда	Январь-Июнь
1.5.	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа   и инструктажа на рабочем месте	Январь-Июнь
1.6.	Проведение общего технического осмотра зданий, сооружений на соответствие безопасности эксплуатации	Ежегодно Июнь-Декабрь
1.7.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда	Ежегодно Ноябрь
<b>2. ТЕХНИЧЕСКИЕ</b>		
2.1.	Установка новых, и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования воздуха	В течение всего периода при наличии финансирования
2.2.	Установка осветительной аппаратуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах	В течение всего периода при наличии финансирования
2.3.	Реконструкция и модернизация помещений, сооружений с целью выполнения норм санитарных требований, периода 1 строительных норм и правил	В течение всего периода при наличии финансирования
2.4.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляция проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно Июнь-Июль

<b>3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО- БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>		
3.1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ	Ежегодно
3.2	Обязательное психиатрическое освидетельствование работников ТК РФ ст.220, ч.8, Приложении № 2 к приказу Минздрава от 20.05.2022 № 342н.	При трудоустройстве
3.3	Обеспечение учебных и административных помещений аптечками первой медицинской помощи	В течение года
3.4	Проверка санитарно-гигиенического состояния административных и вспомогательных помещениях Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. N 40 "Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда"	В течение всего периода при наличии финансирования
<b>4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ</b>		
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 № 997н	В течение всего периода по мере необходимости
4.2.	Приобретение и выдача смывающих и обезвреживающих средств Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 23.11.2017) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	В течение всего периода по мере необходимости
4.3.	Обеспечение средствами индивидуальной защиты от поражения электрическим током	В течение всего периода по мере необходимости
<b>5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</b>		
5.1.	Разработка, согласование с профсоюзным комитетом и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	Ежегодно в декабре
5.2.	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, журналом учета первичных средств пожаротушения	Ежегодно в сентябре
5.3.	Разработка и утверждение инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара	В течение всего периода по мере необходимости

5.4.	Выполнение работ по эксплуатации пожарной сигнализации	В течение всего периода по мере необходимости
5.5	Организация обучения работников и студентов мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведения тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Ежегодно в ноябре и апреле
5.6	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	В течение всего периода 1 раз в 2 года
5.7	Содержание запасных эвакуационных выходов в надлежащем состоянии	В течение всего периода