

Министерство образования Красноярского края
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС»
имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьёва»
Юности ул., д. 7, г. Сосновоборск, 662500
тел /факс (8-39131) 2-16-93, secret@smt24.ru

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026 – 2028 годы**

От работодателя:

От работников:

Директор КГБПОУ «СМТ «ИМПУЛЬС»

Председатель первичной профсоюзной
организации КГБПОУ «СМТ «ИМПУЛЬС»


А.В. Кривулин


М.В. Моисеенко

«20» марта 2026 года

«20» марта 2026 года



I. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева» 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 многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева», 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 многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева» Максима Викторовича Моисеенко, действующего на основании протокола Общего собрания трудового коллектива от 14.09.2022 № 1, именуемые далее «Работники».

1.2. Основой для заключения Договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 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 2025-2027 годы.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева» (далее - Организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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).

1.7. 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.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

1.10. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.14. При реорганизации или смене формы собственности Организации 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.

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

1.16. 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.

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

1.18. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании трудового коллектива ежегодно в декабре текущего года; Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Организации.

1.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации содействует предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

1.20. Локальные нормативные акты Организации, содержащие нормы трудового права принимаются с учетом мнения представительного выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.21. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте Организации «Кодекс этики», принимаемый Работодателем в порядке, установленном уставом Организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.22. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.23. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения Работников по сравнению с

регулируемым, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

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

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

1.26. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 по 31 декабря 2028 года включительно.

1.27. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до дня окончания срока действия Договора.

1.28. Стороны определяют следующие формы управления Организацией непосредственно Работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения представительного органа Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Договором;
- получение представителями Работников от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- членство в комиссиях Организации с целью защиты трудовых прав Работников;
- 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, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.29. 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.

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

Приложение № 1 «Форма расчетного листка»;

Приложение № 2 «Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в должности с другим наименованием»;

Приложение № 3 «Правила внутреннего трудового распорядка краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева»;

Приложение № 4 «Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительных оплачиваемых отпусков работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева»;

Приложение № 5 «Соглашение по охране труда в КГБПОУ «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева».

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 2025-2027 годы и настоящим Договором.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям требовать только при заключении трудового договора.

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

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в трудовом договоре в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.10. При установлении преподавателям и педагогическим работникам, для которых Организация является местом основной работы, учебной нагрузки (нормы педагогической работы) на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям и педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны в соответствии с пунктами 5, 7, 37 приложения 2 к Приказу № 269, в том числе:

а) по взаимному согласию Сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

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

– восстановления на работе преподавателей и других педагогических работников, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.12. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателям и педагогическим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Организации с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.13. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником Организации Работодатель конкретизирует его должностные обязанности, условия оплаты труда, меры социальной поддержки, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

1) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

2) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

3) виды и размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.14. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, а также по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) среднего общего образования, предусмотренным образовательными программами среднего профессионального образования.

Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по иным специальностям и направлениям подготовки и успешно прошедшие не менее чем за три года обучения промежуточную аттестацию, в том числе по учебным предметам, дисциплинам (модулям) в области педагогической деятельности, допускаются к занятию педагогической деятельностью по соответствующим специальности учебным предметам среднего общего образования, предусмотренным образовательными программами среднего профессионального образования. Соответствие образовательной программы высшего образования учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего, среднего общего образования, определяется Работодателем.

2.15. При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускается снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Организации.

2.16. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.17. 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.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.18. 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.

2.19. 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).

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

2.21. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (статья 264.1 ТК РФ).

Исключение составляет увольнение по следующим основаниям:

- ликвидации либо прекращения деятельности Организации (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, появления на работе в состоянии опьянения, разглашения охраняемой законом тайны, совершения по месту работы хищения чужого имущества, установленного комиссией по охране труда нарушения требований охраны труда (пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем Организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- представления работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

2.22. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.23. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

2.24. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий Договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

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

2.26. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.27. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

2.28. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

2.29. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.30. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три

рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьей 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

2.31. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

2.32. Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

2.33. В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.34. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.35. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав Работников.

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

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что Работодатель обязуется:

3.1.1. 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 Организации;

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

3.2. Дополнительное профессиональное образование педагогических работников по направлению Работодателя осуществляется по программам повышения квалификации по профилю педагогической деятельности или по программам профессиональной переподготовки для приобретения новой квалификации в области педагогической деятельности или управления образовательными организациями.

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.

3.4. При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя.

3.5. В соответствии с законом Красноярского края № 9-3977 от 02.12.2015 «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 700 рублей в городах федерального значения, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера, в размере 500 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.

3.6. В целях реализации социально-экономических и трудовых прав Работников Организации из числа молодежи (работники, в возрасте до 35 лет включительно), Работодатель:

а) организует работу по формированию и обучению резерва Работников из числа молодежи на руководящие должности;

б) осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам:

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

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

3.7.3. совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и Работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования;

3.7.4. 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.

3.8. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключивший контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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 многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева», утвержденным приказом от 01.09.2025 № 267, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами Организации, регулирующими порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. В Положении об оплате труда предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2) обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

3) исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям Работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

4) существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем

установления дополнительных выплат с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

5) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Организации;

7) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

8) продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, определенных Приказом № 269;

9) положений, предусмотренных Приказом № 268, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся Организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами Организации;

10) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Организации;

11) требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

12) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

13) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», имея в виду, что для преподавателей и других педагогических работников нормой рабочего времени является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

14) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений, утвержденных ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

15) формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущие к дополнительной интенсификации труда;

16) выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

17) размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью);

18) определение оплаты педагогическим работникам часов замещения временно отсутствующих педагогических работников вследствие нахождения их на больничном листе исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда;

19) государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. При исчислении гарантированной части заработной платы педагогических работников в Организации применяется форма тарификационного списка в целях:

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Тарификационный список педагогических работников согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя организации с детализацией гарантированной части заработной платы (оклада, ставки заработной платы, видов и размеров персональных и компенсационных выплат) на начало учебного года. Работодатель знакомит Работников с тарификационным списком под роспись.

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам в денежной форме.

Заработная плата производится Работникам не реже чем каждые полмесяца (27 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 12 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. 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.

Расчетный листок содержит указания:

- по составным частям заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение руководителем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации иным представителем (представительным органом работников) (Приложение №1).

4.6. 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.

4.7. 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 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-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.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается Работникам коллективным договором по результатам специальной оценки условий труда и с учетом степени класса вредности:

- класс условий труда (вредный) 3.1 – 4%,
- класс условий труда (вредный) 3.2 – 6%,
- класс условий труда (вредный) 3.3 – 8%,
- класс условий труда (вредный) 3.4 – 10%,
- класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами проведенной специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации Работникам не устанавливаются.

4.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 20 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

4.9. 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.

4.10. Учебная нагрузка преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты. В том случае, если замещение отсутствующих преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

4.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с КГБПОУ «СМТ «ИМПУЛЬС», устанавливается персональная выплата в размере 1750 рублей с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника.

Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.12. Работникам организации на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

4.13. Виды, условия и размер выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и закреплены в Положении об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева», утвержденном приказом от 01.09.2025 № 267.

4.14. В целях обеспечения объективной оценки результатов труда Работников и общественного участия в распределении стимулирующих выплат в Организации создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации (далее - Комиссия). В состав Комиссии входит представитель первичной профсоюзной организации.

Порядок работы Комиссии и порядок установления выплат стимулирующего характера устанавливается Положением о работе Комиссии.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаются ежемесячно и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться работнику ежемесячно, ежеквартально, по итогам года в абсолютном размере без учета отработанного времени.

4.15. В случаях, когда размер оплаты труда Работника Организации зависит от квалификационной категории, опыта работы, педагогического стажа, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников;

3) при присвоении почетных званий, начинающих со слов «Народный...», «Заслуженный...» - со дня присвоения;

4) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.16. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.17. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом квалификационной категории, 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 № 2.

4.18. 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 № 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;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории в период приостановления трудовых договоров в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ работникам, призванным на военную службу по мобилизации направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключивший контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на срок не менее чем на 6 месяцев в случае возобновления трудовых отношений.

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

– 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;

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

– преемственность осуществления кураторства в группах на следующий учебный год;

– 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;

– 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;

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

4.20. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель Организации.

4.22. 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, на период приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется средний заработок.

4.23. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 152 ТК РФ).

4.24. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

4.25. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, оплата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

4.26. Преподавателям и педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и норма часов педагогической работы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных Приказом № 269.

4.27. В целях снятия социальной напряженности Работодатель информирует Работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средней заработной платы, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат по итогам работы в разрезе основных категорий работников.

4.28. Руководитель организации формирует и утверждает единое штатное расписание Организации в пределах фонда оплаты труда, формирует структуру, штатную численность, перечень наименований должностей, профессий с указанием квалификаций и окладов, а также всех постоянных (гарантированных) надбавок и доплат для каждой должности. При составлении штатного расписания педагогические должности и должности руководителей Организации включаются в соответствии с номенклатурой должностей согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225).

4.29. В трудовой договор с работником включаются наименование должности (профессии), на которую трудоустраивается работник (статьи 15, 57 ТК РФ) только на основании штатного расписания. В штатное расписание включаются все должности вне зависимости от того, заняты данные должности или являются вакантными.

V. Гарантии и компенсации

5.1. Стороны договорились, что:

5.1.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.1.2. Совместно участвуют в распределении путевок для Работников Организации на санаторно-курортное лечение.

5.1.3. Работодатель предоставляет работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения в случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение.

5.1.4. Работодатель обеспечивает бесплатно Работников пользованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

5.1.5. Работодатель организует в Организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

5.2. В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и Положением об оплате труда работников Организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Организации осуществляться единовременная материальная помощь в размере три тысячи рублей по каждому основанию:

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

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

5.4. 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 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 иными федеральными законами.

5.5. 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 Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления

педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»:

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

5.5.2. 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;

5.5.3. 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;

5.5.4. при отказе работника на предложения, приведенные в п. 5.5.3 настоящего Договора, руководитель Организации по согласованию с профсоюзным комитетом, иным представителем (представительным органом работников) 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 Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236;

5.5.5. 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 Организации;

5.5.6. 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;

5.5.7. педагогическим работникам - внешним совместителям, работающим в Организации, 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;

5.5.8. 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;

5.5.9. за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность);

5.5.10. 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);

5.5.11. во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации Организации;

5.5.12. решение о предоставлении (отказе) педагогическому работнику длительного отпуска принимает руководитель Организации не позднее 14 календарных дней с момента подачи заявления и оформляет приказом.

5.6. Работодатель обязуется оказывать содействие в пределах своей компетенции педагогическим работникам Организации 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.

5.7. 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).

5.8. Работодатель обеспечивает дополнительные гарантии одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида:

- по его письменному заявлению предоставляя четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с Работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен статьей 262 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

Чтобы получить дополнительные выходные для ухода за детьми-инвалидами, Работники должны подавать заявления по форме в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.06.2023 № 516н «Об утверждении формы заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами».

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работника в удобное для него время.

5.9. Работники Организации пользуются льготами и компенсациями для организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, установленными законодательством Российской Федерации, законодательством Красноярского края, а именно:

- ежегодным дополнительным отпуском в соответствии со статьёй 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» продолжительностью: в районах Красноярского края (не являющихся районами Крайнего Севера и приравненными к ним местностям) и г. Красноярске – 8 календарных дней;

- единым районным коэффициентом к заработной плате и установленной процентной надбавкой к заработной плате в Центральных и Южных районах края, в том числе городе Красноярске - 1,3 и 30% соответственно. Молодежи (лицам до 30 лет включительно) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если она прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

5.10. За директором Организации закрепляется автотранспорт для служебных поездок и проезда на место работы и обратно. Использование автотранспорта директором осуществляется для обеспечения повседневных задач Организации.

5.11. Стороны пришли к соглашению, что:

5.11.1. Педагогические работники, а также иные лица Организации участвуют по решению министерства образования Красноярского края в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования (далее – ГИА-11) по согласованию с Работодателем.

5.11.2. Работодатель направляет Работников Организации для участия в подготовке и проведении ГИА-11 с сохранением за ними места работы (должности) на время исполнения ими указанных обязанностей.

5.11.3. За счет средств краевого бюджета Работникам выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой установлены постановлением Правительства Красноярского края от 07.08.2018 № 452-п «Об установлении размера и Порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам, а также иным лицам, участвующим в ее проведении, за счет средств краевого бюджета, выделяемых на проведение указанной государственной итоговой аттестации».

5.11.4. При проведении ГИА-11 обеспечивается безопасность и создаются комфортные условия труда работников, предоставляются оборудование, инструменты, техническая и методическая документация, необходимые для исполнения ими трудовых обязанностей.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Режим рабочего времени и отдыха Работников Организации определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3), 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 директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Для педагогических работников 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 просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности

рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - Приказ № 269).

6.5. Педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) 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, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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) (пункт 16 Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее - Приказ № 268).

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

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

6.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям и педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

6.13. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (основной и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка, получение дополнительного профессионального образования) в случае нетрудоспособности, установленный им объем годовой учебной нагрузки уменьшается на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней — за неполный месяц (п.31 Приказа №269).

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей (в случае ее наличия).

6.14. 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.

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

6.16. Работники Организации, включая руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных пунктами 38, 39 приложения 2 к Приказу № 269, осуществлять в Организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

6.17. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений определяет руководитель Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а руководителю Организации - учредитель. Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

6.18. 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.

6.19. 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.

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

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком (ч. 3 ст. 256 ТК РФ), 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.

6.21. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья

6.22. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

6.23. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие в течение рабочего дня (смены) более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 268.

При составлении расписаний занятий Организация обеспечивает непрерывную последовательность проведения учебных занятий, не допуская перерывы, которые рабочим временем не являются, в отличие от коротких перерывов (перемен, динамической паузы), установленных для обучающихся, но относящихся к рабочему времени педагогических работников.

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

6.24. 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 для указанных работников предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (пункт 18 Приказа № 268).

6.25. 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.

При этом заработная плата работника в месяце предоставления дня отдыха (отгула) выплачивается в полном объеме, а уменьшается норма рабочего времени в этом месяце (письмо Роструда от 18.02.2013 № ПГ/992-6-1, письма Минтруда России от 26.10.2018 № 14-2/ООГ-8551, от 21.01.2020 №14-1/ООГ-327, от 14.10.2022 №14-6/ООГ-6526).

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

6.26. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Организации и не совпадающие для педагогических работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время, отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере, установленном трудовым договором по занимаемой должности в соответствии с локальными нормативными актами Организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической (в том числе методической и организационной) работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема их учебной нагрузки (объема педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктами 11-16 Приказа № 268 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Преподаватели, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

Уточняется режим их рабочего времени, график работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников.

6.27. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах установленной продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю (в год), установленной за ставку заработной платы.

6.28. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, и оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами Организации (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

6.29. Педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и их заместителям 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.

Для инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет не менее 30 календарных дней.

Для работников, не достигших возраста 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 31 календарный день.

6.30. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в 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.

6.31. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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).

6.32. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома 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.

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

6.34. Работодатель обязуется предоставлять Работникам отпуск в удобное для них время, категории которых установлены ТК РФ и иными федеральными законами, на основании предоставленных работником подтверждающих указанную льготу документов:

1) до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (статьи 122, 260 ТК РФ);
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 122 ТК РФ);
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (статья 122 ТК РФ);
- Работникам в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам (статья 123 ТК РФ);
- Работникам-совместителям одновременно с отпуском по основному месту работы (статья 286 ТК РФ);
- Работникам, в случае сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ).

2) по истечении шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- Работникам - родителям трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет) (статья 262.2 ТК РФ);
- Работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска (статья 125 ТК РФ);
- Работнику, одному из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ);
- Работникам почетным донорам России (статья 23, ФЗ от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- Работникам, пострадавшим в результате радиационных аварий или катастроф (статьи 13, 14, ФЗ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- Работникам - супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (статья 11, ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- Работникам, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (статья 351.7 ТК РФ);
- ветераном боевых действий, инвалидам войны, (статья 123 ТК РФ, статья 14, 16, Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- Работникам, удостоенным высшего звания или награжденным государственными орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда) (статья 6, ФЗ от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы», Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253).

6.35. В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам с ненормированным рабочим днем:

- заместителю директора по учебно-методической работе;
- заместителю директора по учебно-производственной работе;
- заместителю директора по воспитательной работе;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
- заведующему отделением;
- заведующему отделением дополнительного образования;

- заведующему учебно-производственными мастерскими;
- заведующему отделом информационных технологий;
- главному бухгалтеру;
- водителю автомобиля.

Работнику не может быть установлен дополнительный отпуск, если его должность не включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день не может быть установлен для Работников Организации, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (работникам в возрасте до 18 лет; работникам, являющимся инвалидами I или II группы; работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда).

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется Приложением № 4 к настоящему Договору.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.36. 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 рабочего года работника дней нетрудоспособности - 1 календарный день (перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается);
- 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.

6.37. 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:

- 1) всем Работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;
- 2) Работникам, достигшим возраста сорока лет - один рабочий день один раз в год;
- 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 освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

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

6.38. 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.

6.39. 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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- неожиданного (внезапного) тяжелого заболевания, а также увечья (в том числе ранения, травмы, контузии) супруга, близкого родственника – до 3 календарных дней;

- 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 Вооруженных Сил Российской Федерации - до 5 календарных дней;

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

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

- Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);

- Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

6.41. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день – суббота.

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

Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, что предусматривается трудовым договором (статья 108 ТК РФ).

6.43. График дежурств административного персонала и кураторов групп в течение рабочей недели регламентируется Положением об организации и проведении дежурства в техникуме и утверждается директором на период учебного года.

6.44. При составлении графика дежурств в Организации работниками, ведущими преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы Организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, не допуская случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует. Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в Организации не ранее чем за 15 минут до начала занятий и не позднее 15 минут после окончания их последнего занятия.

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

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

6.46. Графики работы (сменности) сторожей и дежурных по общежитию на следующий календарный год утверждаются приказом директора ежегодно не позднее 30 ноября текущего года.

6.47. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, указанных в ч. 1 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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.

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 среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключивший контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

7.2.6. 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 № 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. Стороны договорились, что:

7.4.1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 261 ТК РФ:

1) с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации Организации либо прекращения деятельности Организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу

Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2) с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7.4.2. Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

7.4.3. Работнику, который попал под сокращение численности или штата, может быть назначена по предложению государственного учреждения службы занятости и при его согласии пенсия досрочно - на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста (часть 1, 2 статьи 51 Закона от 12.12. 2023 № 565-ФЗ).

Для назначения такой пенсии должны одновременно соблюдаться следующие условия (часть 1 статьи 51 Закона № 565-ФЗ; статья 8, часть 3 статьи 35, Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ):

1) отсутствует возможность для трудоустройства безработного гражданина, не достигшего возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

2) безработный гражданин имеет страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеет указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;

3) безработный гражданин имеет величину индивидуального пенсионного коэффициента в размере, необходимом для назначения страховой пенсии по старости, в том числе назначаемую досрочно, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;

4) безработный гражданин уволен в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата Работников Организации.

7.5. Работодатель принимает на себя обязательства по:

7.5.1. 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;

7.5.2. 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;

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

7.5.4. предоставлению преимущественного права приема на работу при появлении вакансий, новых рабочих мест в Организации, в том числе на определенный срок, Работникам, добросовестно работавших в Организации, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата Работников.

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

7.5.6. 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;

7.5.7. 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;

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

7.5.9. обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам;

7.5.10. недопущению увольнения Работников в связи с сокращением численности или штата Организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

7.5.11. созданию условий для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации;

7.5.12. предупреждению Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;

7.5.13. 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;

7.5.14. информированию Работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

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

7.6.1. пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в Организации;

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

7.6.3. формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в Организации;

7.6.4. обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса;

7.6.5. ориентации Работников на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесберегающего поведения.

7.7. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

7.8. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с Работниками, принуждения Работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав Работников.

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 № 5.

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.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (Приказ Минтруда России № 347н от 11 июля 2024 года) на следующие предупредительные меры:

- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение оценки профессиональных рисков;
- приобретение средств индивидуальной защиты, изготовленных на территории государств - членов Евразийского экономического союза (далее - СИЗ);
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) Работников;
- приобретение аптек.

8.4. 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).

8.5. 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.

8.6. 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.

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

8.8. 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.

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

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

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

8.12. Стороны совместно обязуются организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других Работников.

8.13. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.13.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности 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. Первичная профсоюзная организация:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в 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.

8.15. 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. Права и гарантии деятельности профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края, или в отношении которых министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, иных Соглашений, Устава Организации, настоящего Договора.

9.2. 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.

9.3. 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).

9.4. 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:

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

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

9.4.3. 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»);

9.4.4. 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);

9.4.5. 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;

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

9.4.7. 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;

9.4.8. Предоставлять профкому по его запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;

9.4.9. 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;

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

9.4.11. Предоставлять председателю выборного органа первичных профсоюзных организаций, не освобожденного от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях п. 6.36 Договора.

9.4.12. Члены профкома включаются в состав комиссии Организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда..

9.5. 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 Организации.

9.6. 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).

9.7. На время осуществления полномочий работником 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.

9.8. 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).

9.9. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных выплат стимулирующего характера работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они

являются, а руководителя (его заместителя) выборного органа первичной профсоюзной организации Организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.10. 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.

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

9.12. 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 Организации заявление о нарушении работодателем 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 иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей Работников Организации.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников 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 о его реализации на общем собрании трудового коллектива.

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

11.4. Разъяснять условия Договора работникам Организации.

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

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

Директор КГБПОУ «СМТ «ИМПУЛЬС»

Председатель первичной профсоюзной
организации КГБПОУ «СМТ «ИМПУЛЬС»

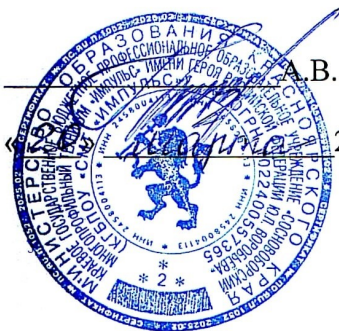
А.В. Кривулин



М.В. Моисеенко

2026 года

«20» марта 2026 года



Форма расчетного листка

Организация: КГБПОУ "Сосновоборский многопрофильный техникум "ИМПУЛЬС"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА 20__

ФИО

Организация: КГБПОУ "Сосновоборский многопрофильный техникум
"ИМПУЛЬС"

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

(БФ) Бюджетное финансирование

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Аванс						НДФЛ		
Оплата по окладу (по часам)								
Доплата до МРОТ (по часам)								
Доплата за работу в ночное время						Выплачено:		
Доплата за работу в праздн. дни (ночн. время)								
Доплата за работу в праздн. дни (дневн. время)								
Стимул. выплата в баллах								
Районный коэффициент								
Северная надбавка								
доплата сверх нормы (по часам)								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Организация: КГБПОУ "Сосновоборский многопрофильный техникум "ИМПУЛЬС"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА 20__

ФИО

Организация: КГБПОУ "Сосновоборский многопрофильный техникум "ИМПУЛЬС"

К выплате:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

(БФ) Бюджетное финансирование

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Доплата до МРОТ (по дням)						Выплачено:		
Районный коэффициент								
Северная надбавка								
Стимул. выплата в баллах								

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Организация: КГБПОУ "Сосновоборский многопрофильный техникум "ИМПУЛЬС"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА 20__

ФИО

Организация: КГБПОУ "Сосновоборский многопрофильный техникум "ИМПУЛЬС"

К выплате:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

(БФ) Бюджетное финансирование

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Аванс						НДФЛ		
Пед.часы						Выплачено:		
Оплата пед.часов по фор. №3-а (Б)								
Перс.выпл. за квал.катег.								
Зав.кабинет.и лабор. (сумма)								
Доплата за классн. рук-во (Б)								
Стимул. выплата в баллах препод.								
Районный коэффициент								
Северная надбавка								
Стим.выплата до нормы мрот в %								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

(ВБФ) Внебюджетное финансирование

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата пед.часов по фор. №3-а (В/Б)						НДФЛ		
Перс.выпл. за квал.катег.								
Стимул. выплата в баллах								
Районный коэф-т								
Северная надбавка								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

(ФБ) Федеральное финансирование

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Доплата за классн. рук-во (ФБ)						НДФЛ		
Районный коэф-т						Выплачено:		
Северная надбавка								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

Итого по всем статьям финансирования

Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход

**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; - педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
- старший методист	методист
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	- преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины)
- учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам учебного предмета «Основы безопасности и защиты Родины»	- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
- 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	- преподаватель (при выполнении учебной

<p>обучения</p>	<p>(преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); - педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>- учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); - инструктор по труду; - старший педагог дополнительного образования; - педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения)</p>	<p>- мастер производственного обучения</p>
<p>- учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</p>	<p>- преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования</p>

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный
техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьёва»

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьёва» (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 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;
- 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.

Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных статьей 331 ТК РФ и статьей 46 ФЗ-273.

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 характере и условиях работы по основному месту работы (для приема совместителей на работу во вредных и (или) опасных условиях труда).

2.3.7. 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;

2.3.8. 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 (медицинскую книжку, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний к работе, индивидуальную программу реабилитации (для инвалидов).

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 производится соответствующая запись.

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 получает обходной лист установленной формы. Работник, передавая документы и (или) материальные ценности ответственным лицам, должен представлять им обходной лист, где они ставят отметку о получении, подпись и дату.

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 - удлинённых 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.

5.3. К видам работ, непосредственно входящих в должностные обязанности педагогических работников в соответствии с квалификационными характеристиками относятся:

- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей, за исключением рабочих программ по учебным предметам, предусмотренным пунктом 6.3 статьи 12 Федерального закона об образовании) изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, регулируемые самостоятельно педагогическим работником;

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, определяемая в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, предусматриваемое планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации;

- периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи, регулируемые локальными нормативными актами организации.

При составлении графика дежурств в организации работниками, ведущими преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, не допуская случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует. Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.4. К видам дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, осуществляемой с письменного согласия педагогических работников за дополнительную оплату, относятся:

- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором;

- классное руководство;

- проверка письменных работ;

- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;

- другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

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. Определять должностные обязанности работников организации в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.1.4. Обеспечивать ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

7.1.5. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

7.1.6. Руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

7.1.7. Не допускать снижение уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения за достижение коллективных результатов труда.

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

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

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

7.1.11. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

7.1.12. 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.

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

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

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

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

7.1.17. 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.

7.1.18. 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.

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

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

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

7.1.22. 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.

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

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

7.1.25. 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 по учебно-методической работе;
- заместителю директора по учебно-производственной работе;
- заместителю директора по воспитательной работе;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе;

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

Режим работы при пятидневной 40-часовой рабочей неделе:

- понедельник – четверг с 08.30 до 17.30, обеденный перерыв с 12.30 до 13.15 (продолжительность рабочего дня 8 часов 15 минут);
- пятница с 08.30 до 16.30 обеденный перерыв с 12.30 до 13.30 (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;
- педагогу-организатору;
- социальному педагогу;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Режим работы при пятидневной 36-часовой рабочей неделе:

- понедельник – четверг с 08.30 до 16.30, обеденный перерыв с 12.30 до 13.15 (продолжительность рабочего дня 7 часов 15 минут);
- пятница с 08.30 до 16.30 обеденный перерыв с 12.30 до 13.30 (продолжительность рабочего дня 7 часов 00 минут);
- выходные дни - суббота, воскресенье.

8.1.3. Особый режим рабочего времени «Ненормированный рабочий день» устанавливается для работников, занимающих следующие должности (выполняющие работу по профессии):

- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по учебно-производственной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заведующий отделением;
- заведующий отделением дополнительного образования;
- заведующий учебно-производственными мастерскими;
- заведующий отделом информационных технологий;
- главный бухгалтер;
- водитель автомобиля.

Работники с ненормированным рабочим днем могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня, так и после его окончания. Согласие работника на привлечение к такой работе не требуется.

Работники с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день производится по правилам статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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 12.30 до 13.30 (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.

Режим работы при шестидневной 40-часовой рабочей неделе гардеробщика:

- понедельник – пятница с 08.00 до 16.00, обеденный перерыв с 12.20 до 13.20 (продолжительность рабочего дня 7 часов 00 минут);
- суббота с 08.00 до 13.30 обеденный перерыв с 11.20 до 11.50 (продолжительность рабочего дня 5 часов 00 минут);
- выходной день - воскресенье.

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

- педагогу-психологу;
- мастеру производственного обучения;
- руководителю физического воспитания;
- преподавателю-организатору основ безопасности и защиты Родины.

Режим работы при шестидневной 36-часовой рабочей неделе:

- понедельник – пятница: с 08.30 до 15.12, обеденный перерыв с 11.45 до 12.15 (продолжительность рабочего дня 6 часов 12 минут);
- суббота: с 08.30 ч. до 14.00 ч., обеденный перерыв с 11.45 до 12.15 (продолжительность рабочего дня 5 часов 00 минут);
- выходной день - воскресенье.

8.2.3. Преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы.

Шестидневная рабочая неделя. Обеденный перерыв устанавливается согласно расписанию занятий и расписанию звонков.

Выходной день – воскресенье.

Рабочее время определяется расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий и индивидуальным планом на учебный год.

8.2.4. 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. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (пункт 8 Приказа № 268).

8.4. Сменная работа и суммированный учет рабочего времени.

8.4.1. Сменная работа устанавливается следующим работникам:

- сторожам;
- дежурным по общежитию.

Указанные работники принимаются на работу в том числе для работы в ночное время. Ночное время - время с 22:00 до 6:00.

8.4.2. В связи с выполнением работы круглосуточно для сторожей и дежурных по общежитию не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени, поэтому для указанных категорий работников введен суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетным периодом является календарный год.

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

8.4.4. Сменная работа осуществляется в две смены в соответствии с графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность одной смены составляет 12 часов:

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

Чередование рабочих смен, время начала и окончания работы, перерывы в работе и выходные дни определяются согласно графику сменности.

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

8.4.6. Работа в соответствующую смену производится в соответствии с графиком сменности. У работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в таблице в разрезе дней месяца отражается фактически отработанное количество часов.

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

8.4.8. При определении индивидуальной нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков, дополнительные выходные дни и т.п.), подлежат исключению. При увольнении работника учетный период для него прекращается в последний день его работы.

8.4.9. Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежемесячно и нарастающим итогом суммарно за год. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за год не должна превышать нормального числа рабочих часов за указанный период для данной категории работников. Подсчет часов, отработанных работником по инициативе работодателя сверх нормы рабочего времени за учетный период, ведется после окончания учетного периода и определяется как разница между фактически отработанным временем (в часах) и индивидуальной нормой рабочего времени для конкретного работника (в часах), при этом часы являются сверхурочными и подлежат оплате по правилам ст. 152 ТК РФ.

8.4.10. При прекращении действия трудового договора до окончания учетного периода, норма рабочего времени будет исчисляться на период времени с момента начала учетного периода и до момента увольнения. Если общее число часов, отработанных работником с начала

учетного периода до момента увольнения, превысит нормальную продолжительность рабочего времени в данном периоде времени, то работа сверх нормального числа рабочих часов признается сверхурочной.

8.5. 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.

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

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

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

8.9. 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.

8.10. 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.

8.11. 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.

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

8.13. 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;
- 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 Техникума 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. Использование транспорта для служебных поездок

10.1. В случае необходимости в использовании автотранспорта для служебных целей следует:

- сообщить Работодателю о необходимости машины письменной заявкой с указанием цели поездки, маршрута и времени не позднее, чем за 24 часа до выезда;
- Работодатель оценивает целесообразность использования служебной машины;
- при положительном решении. Работодатель доводит принятое решение до сведения Работника и водителя автотранспорта;
- по окончании поездки Работник докладывает о результате поездки.

10.2. Руководитель в обязательном порядке обеспечивается автотранспортом для служебных поездок и проезда на место работы и обратно. Использование автотранспорта Руководителем осуществляется для обеспечения повседневных задач учреждения.

11. Заключительные положения

11.1. Правила являются Приложением к коллективному договору. Текст Правил вывешивается в образовательной организации вместе с коллективным договором в профсоюзном уголке.

11.2. Изменения в Правила вносятся сторонами, заключившими коллективный договор, и утверждаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

11.3. С вновь принятыми Правилами, внесенными в них изменениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

**Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительных оплачиваемых отпусков работников
краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева»**

№ п/п	Должность	Дни отпуска, календарные дни					
		Всего	в том числе:				
			основной отпуск, ст. 115 ТК РФ**	дополнительный отпуск ст. 14 закона РФ 4520-1 от 19.02.1993г.	за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, ст. 117 ТК РФ*	за ненормированный день, ст.119 ТК РФ	ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый педагогическим работникам ст. 334 ТК РФ ***
Административный персонал							
1.	Директор	67		8		3	56
2.	Заместитель директора по УМР	67		8		3	56
3.	Заместитель директора по УПР	67		8		3	56
4.	Заместитель директора по ВР	67		8		3	56
5.	Заместитель директора по АХР	39	28	8		3	
6.	Заведующий отделением	67		8		3	56
7.	Заведующий отделением дополнительного образования	67		8		3	56
8.	Главный бухгалтер	39	28	8		3	
9.	Руководитель центра профорientации и трудоустройства	64		8			56
10.	Заведующий учебно- производственными мастерскими	64		8			56

11.	Заведующий отделом информационных технологий	39	28	8		3	
Педагогический персонал							
12.	Преподаватель	64		8			56
13.	Мастер производственного обучения	64		8			56
14.	Преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины	64		8			56
15.	Руководитель физического воспитания	64		8			56
16.	Педагог-психолог	64		8			56
17.	Социальный педагог	64		8			56
18.	Педагог-организатор	64		8			56
19.	Старший методист	64		8			56
20.	Методист	64		8			56
Учебно-вспомогательный персонал							
21.	Лаборант	36	28	8			
22.	Секретарь руководителя	36	28	8			
23.	Ведущий юристконсульт	36	28	8			
24.	Механик	36	28	8			
25.	Библиотекарь	36	28	8			
26.	Бухгалтер	36	28	8			
27.	Ведущий бухгалтер	36	28	8			
28.	Ведущий экономист	36	28	8			
29.	Специалист по кадрам	36	28	8			
30.	Секретарь учебной части	36	28	8			
31.	Диспетчер образовательного учреждения	36	28	8			
32.	Архивариус	36	28	8			
33.	Документовед II категории	36	28	8			
34.	Электроник	36	28	8			
35.	Электроник II категории	36	28	8			

36.	Специалист по охране труда	36	28	8			
37.	Специалист по связям с общественностью	36	28	8			
38.	Комендант	36	28	8			
Обслуживающий персонал							
39.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	36	28	8			
40.	Уборщик служебных помещений	36	28	8			
41.	Гардеробщик	36	28	8			
42.	Кладовщик	36	28	8			
43.	Слесарь-ремонтник	36	28	8			
44.	Комендант	36	28	8			
45.	Столяр	36	28	8			
46.	Слесарь-сантехник	36	28	8			
43.	Дворник	36	28	8			
44.	Водитель автомобиля	39	28	8		3	
45.	Дежурный по общежитию	36	28	8			
46.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	36	28	8			
47.	Сторож	36	28	8			

Примечание:

* Согласно части 3 статьи 121 ТК РФ в стаж работы, который дает право ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время.

** Согласно части 2 статьи 115 ТК РФ, статьи 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации», для работавших инвалидов основной отпуск составляет 30 календарных дней.

*** Согласно Постановления Правительства Российской Федерации № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Соглашение
по охране труда в КГБПОУ «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС»
имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьёва»

Настоящее соглашение по охране труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьёва» (далее КГБПОУ «СМТ «ИМПУЛЬС») заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, договоренности и согласованию всех сторон по созданию здоровых и безопасных условий труда в КГБПОУ «СМТ «ИМПУЛЬС».

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 соглашение 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 проведение обязательных предварительных (при принятии работников) 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 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 от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.5. Организует проведение проверок выполнения, включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий 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 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 с целью создания безопасных условий труда и сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся Учреждения обязуется выполнить следующие задачи по охране труда:

- совершенствование системы управления охраной труда
- реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда
- поддержание допустимых условий труда, сохранение неизменности нулевого травматизма и профессиональной заболеваемости
- снижение рисков несчастных случаев среди работников и обучающихся
- совершенствование нормативно - правовой базы в области охраны труда
- внедрение системы управления профессиональными рисками
- организация и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма на занятиях и в каникулярное время
- пропаганда охраны труда и повышение ответственности всех работников за соблюдение требований охраны труда
- организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты

№	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
1.	Обеспечение качественной подготовки к приему образовательного Учреждения к учебному году с оформлением акта	до 10 августа	комиссия по подготовке ОУ к новому учебному году
2.	Подготовка и издание приказов по охране труда	в течение года	администрация, специалист по охране труда
3.	Разработка и утверждение плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков на учебный год	февраль	администрация, специалист по охране труда
4.	Технический осмотр здания и помещений Техникума	2 раза в год (весна и осень)	администрация, специалист по охране труда
5.	Организация и проведение обучения работников по охране труда и проверка знания требований охраны труда	в течение года	администрация, специалист по охране труда
6.	Проведение инструктажей по ОТ с обучающимися с регистрацией в	в соответствии с	кураторы групп

	журналах: 1) вводный (для обучающихся 1-го года обучения) 2) на рабочем месте: - первичный, повторный - внеплановый	Положением о порядке проведения инструктажей до начала занятий сентябрь и далее 1 раз в 6 месяцев	
7.	Проведение инструктажей по охране труда работников с регистрацией в журналах: 1) вводный (со всеми вновь принятыми на работ) 2) на рабочем месте: - первичный, повторный - внеплановый 3) целевой	в соответствии с Порядком до начала работы не реже 1 раз в 6 месяцев	специалист по охране труда
8.	Подготовка и проведение мероприятий в рамках: - декады по охране труда -месячника по охране труда, посвященного Всемирному дню охраны труда	октябрь, февраль апрель	администрация, специалист по охране труда
9.	Организация участия в работе вебинаров (семинаров) по вопросам охраны труда	в течение года	специалист по охране труда
10.	Актуализация локальных актов по охране труда в соответствии с ТК РФ и НПА по охране труда	по мере необходимости	директор, ведущий юристконсульт, специалист по охране труда
11.	Разработка информационно-методических материалов по вопросам охраны труда	по мере необходимости	специалист по охране труда
12.	Приобретение и пополнение медицинских аптечек медицинскими изделиями для оказания первой помощи пострадавшим	в течение года	заместитель директора по АХР, комендант, специалист по охране труда
13.	Размещение актуального информационного материала по охране труда и безопасности на стенде «Охрана труда» и официальном сайте ОУ	в течение года	специалист по охране труда
14.	Организация расследований и учет несчастных случаев с работниками и обучающимися с составлением актов по форме Н-1 и Н-2, проведение профилактической работы по их предупреждению	в течение года	директор, комиссия по расследованию несчастных случаев
15.	Учет микроповреждений (микротравм) работников	в течение года	специалист по охране труда
16.	Организация обучения работников	по плану	специалист по охране труда

	<p>обучающимися;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ведением журналов учета инструктажей по охране труда и технике безопасности с обучающимися и правильным их оформлением; -за проведением профилактических мероприятий по предупреждению детского травматизма; - за своевременностью обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и правильностью их применения 	2 раза в год	
23.	<p>Пропаганда вопросов ОТ в ОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наглядная агитация в ОУ; - демонстрация научно-популярных, учебных фильмов; - проведение круглых столов, бесед; - создание уголков по охране труда и технике безопасности в учебных кабинетах; - проведение Декад и Месячников по охране труда; -тиражирование инструкций, памяток и пр. по охране труда в ОУ 	в течение года	специалист по охране труда, педагоги доп. образования
24.	<p>Обсуждение вопросов охраны труда и техники безопасности, режима труда и отдыха на совещаниях, собраниях, педсоветах</p>	в течение года	администрация, специалист по охране труда
25.	<p>Подготовка отчетов о состоянии условий и охраны труда</p>	в течение года	специалист по охране труда

