

Коллективный договор

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Пензенской области многопрофильный техникум

«Мокшанский интернат»

на 2025 - 2027 гг.

Представитель работодателя:

Директор

ГАПОУ ПО многопрофильного

техникума «Мокшанский интернат»

_____ М.Ю. Потёмин.

« 03 » 02 2025 г.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Н.Ю. Трутнева.

« 03 » 02 2025 г.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
Дата	19 02 2025
Регистрационный номер	3860
Специалист	_____

ПРОТОКОЛ
подписания коллективного договора
ГАПОУ ПО многопрофильный техникум «Мокшанский интернат»

«_____» _____ 2025г.

На подписании коллективного договора присутствовали:

Представитель работодателей: Потёмин Максим Юрьевич- директор техникума.

Представитель работодателей: Трутнева Наталья Юрьевна – председатель профсоюзной организации техникума.

Директор и председатель профсоюзной организации техникума на основании решения общего собрания от «_____» _____ 2025г. подписывают настоящий коллективный договор.

Срок вступления в силу коллективного договора с 01.01.2025 по 31.12.2027 г.

Директор ГАПОУ ПО многопрофильного
техникума «Мокшанский интернат»

М.Ю. Потёмин.

Председатель первичной
профсоюзной организации техникума.

Н.Ю. Трутнева.

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ГАПОУ ПО многопрофильном техникуме «Мокшанский интернат» далее (Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: ГАПОУ ПО многопрофильный техникум «Мокшанский интернат», в лице директора Максима Юрьевича Потёмина, именуемый далее «Работодатель» и работники, интересы которых представляет первичная организация ГАПОУ ПО многопрофильный техникум «Мокшанский интернат» в лице ее председателя Натальи Юрьевны Трутневой, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнёрства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации, в которых содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Дополнительные соглашения о внесении изменений, дополнений являются приложением к коллективному договору.

1.4. Предмет настоящего договора – закрепление дополнительных к установленным по законодательству Российской Федерации обязательств в области трудовых отношений, условий оплаты труда, предоставления социальных гарантий работникам техникума с учетом экономических возможностей.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более 3-х лет.

1.7. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Изменения и дополнения в течение срока действия настоящего договора производятся по взаимному согласию сторон и утверждаются решением собрания работников техникума или по их поручению – совместным решением администрации и профсоюзной организации.

1.9. Протоколы о внесении изменений, дополнений являются приложением к коллективному договору.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководством организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое

действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является представительным полномочным органом работников техникума, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.12. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально– экономических отношений.

1.13. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово - экономического положения Работодателя условия труда, могут быть более благоприятные по сравнению с установленными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.14. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы техникума, повышения уровня жизни работникам работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения;
- обеспечивать равную плату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, - установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- предварительно согласовывать принятие решений по социально- трудовым вопросам с профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.16. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума в рамках настоящего коллективного договора, профсоюзный комитет обязуется:

1.17. Содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.18. Обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.19. Обеспечить контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

1.20. Участвовать в тарификационных комиссиях учреждения с целью обеспечения контроля за правильностью и полнотой установления дополнительных выплат предусмотренных нормативно – правовыми актами;

1.21. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда,

социальной защиты и демографии Пензенской области.

2.Трудовые отношения и трудовой договор.

Стороны договорились о том, что:

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

2.2. Трудовой договор заключается со всеми работниками, за исключением лиц, которые не допускаются к педагогической деятельности по условиям, предусмотренными ст. 331 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителя директора по УР, главного бухгалтера – не более шести месяцев).

2.7. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые

поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.9. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.10. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, и в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившая

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом.

2.11. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника, допускается только с письменного согласия работника.

2.12. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.13. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества или замещения временно отсутствующего работника вызванные чрезвычайными обстоятельствами (катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, пожара, наводнения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия) для предотвращения случаев или устранения их последствий. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ)

2.14. Изменение определенных сторонами трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, которые не могут быть сохранены, допускается по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции.

2.15. 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 ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

2.16. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

2.17. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.18. Работодатель имеет право заключать трудовые договора о работе по совместительству, на выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы времени в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.19. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы составляет 720 часов в год.

2.20. Работодатель должен ознакомить педагогического работника до ухода в отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.21. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.22. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.23. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только по взаимному согласованию сторон или по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества групп;
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 х лет, или после окончания этого отпуска.

2.24. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.25. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.26. Основания прекращения трудового договора определяются ст. 77 ТК РФ, гл. 13 ТК РФ.

2.27.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.28.Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

2.29.С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.30.Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.31.Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178–181.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения.

Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно, оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ст.312.9 Трудового кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата времени простоя оплачивается в соответствии со ст.157 ТК РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. Оплата труда.

3.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ).

Запрещается, какая бы то ни было, дискриминация при установлении условий оплаты труда.

3.2. Оплата труда регулируется Положением о системе оплаты труда в учреждении, другими локальными нормативными актами, определяющими порядок формирования и механизм регулирования системы оплаты труда.

3.3. Система оплаты труда педагогических работников осуществляется на основании включает в себя:

- оклад (ставка) педагогических работников;
- повышающие коэффициенты к окладу (уровень образования, стаж педагогической работы, квалификационная категория);
- доплата за дополнительные виды и объемы работ по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за классное руководство (кураторство), за заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями);
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата в выходные и праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- персональный повышающий коэффициент к окладу (устанавливается сотруднику с учетом его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов). Решение установления персонального коэффициента и его размер устанавливает руководитель учреждения в отношении конкретного работника.
- доплата за классное руководство (кураторство) в группах реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения.
- работодатель обеспечивает педагогическим работникам выплату денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за 1 год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство) на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах. Классное руководство (кураторство) может быть также возложено на одного педагогического работника в двух группах одновременно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

- в случае необходимости классное руководство (кураторство) может также осуществляться лицами из числа руководителей и других педагогических работников учреждения (педагог-психолог, социальный педагог, заведующая производственной практикой, старший мастер) .

- руководитель, заместитель руководителя и другие работники учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

-условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю образовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.4. Система оплаты труда медицинских работников включает в себя:

- оклад (ставка) медицинских работников;

- повышающий коэффициент к окладу (квалификационная категория);

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера;

-доплата за работу в ночное время;

- доплата в выходные и праздничные дни;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- персональный повышающий коэффициент к окладу (устанавливается сотруднику с учетом его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов). Решение установления персонального коэффициента и его размер устанавливает руководитель учреждения в отношении конкретного работника.

3.5. Система оплаты труда для административно-управленческого, хозяйственного и прочего персонала работников включает в себя:

- оклады (ставки) работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (устанавливается сотруднику с учетом его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов). Решение установления персонального коэффициента и его размер устанавливает руководитель учреждения в отношении конкретного работника.
- доплата за работу в ночное время;
- доплата в выходные и праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- премиальные выплаты (по итогам работы, квартал, 9 месяцев, год). Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований.

3.6. Стимулирующие выплаты, установленные работникам техникума могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с дисциплинарным взысканием;
- в связи с изменениями условий труда по интенсивности, сложности и напряженности;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязательств;
- в связи с ухудшением качества работы.

3.7. Материальное поощрение (премирование) по результатам труда в том числе:

- выполнение особо важных, срочных работ;
- в связи с профессиональными праздниками;
- юбилейными датами, уходом на пенсию;
- юбилейными датами техникума;
- отсутствие больничных листов в течении года

3.8. Специалистам, работающим в сельской местности и (или) рабочих поселках, поселках городского типов, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

3.9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором, Положением об оплате труда (ст.149 ТК РФ).

3.10. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.154 ТК РФ, постановление Правительства Пензенской области от 05.2018 № 303-пП раздел 5 «Порядок и условия выплат компенсационного характера» п. 5.3.2. ч.2; постановление Правительства Пензенской области от 24.04.2024 г. № 261-пП раздел «Порядок расчета заработной платы работников образовательных организаций» п. 2.24.

3.11. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующим Положением о системе 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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Условия и порядок привлечения работников к сверхурочным работам, а также условия и порядок замены денежной компенсации предоставлением дополнительного времени отдыха определяются в каждом конкретном случае соглашением сторон трудового договора.

3.12. Оплата труда работникам в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.153 ТК РФ. постановления Правительства Пензенской области от 05.2018 № 303-пП раздел 5 «Порядок и условия выплат компенсационного характера» п. 5.3.3. ч.1; постановления Правительства Пензенской области от 24.04.2024 г. № 261-пП раздел «Порядок расчета заработной платы работников образовательных организаций» п. 2.24.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, что в каждом конкретном случае определяется соглашением сторон трудового договора. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.14. Оплата труда работникам, работающим по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенным трудовым договором (ст.285 ТК РФ).

Определение размера заработной платы работников Учреждения, занимающего должность в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по основному месту работы и по совместительству.

3.15. Оплата труда работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 1 и 16 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.17. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае оплаты отпуска с нарушением установленного срока, отпуск переносится, с учетом пожелания работника, до получения им отпускных выплат.

3.18. В случаях образования у работников Учреждения задолженности перед работодателем для ее погашения могут производиться удержания из заработной платы (ст.137 ТК РФ):

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77 или пунктами 1, 2 и 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

3.19. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не 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.

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 (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.

3.20. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ).

3.21. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте использовать данные специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также графиками сменности, утвержденными руководителем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

- пятидневная с двумя выходными днями;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя.

4.3. Работодатель требует от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочные работы.

4.4. При установлении режима труда и отдыха работников Учреждения руководитель руководствуется:

- для административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала - нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);
- для женщин работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ);
- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность

рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская) работа;
 - воспитательная работа;
 - индивидуальная работа с обучающимися;
 - научная, творческая и исследовательская работа;
 - другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.
 - администрация составляет учебное расписание занятий с учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени и повышения квалификации (расписание занятий и графики работы согласовываются с профкомом)
 - для старшего воспитателя 30 часовая рабочая неделя, воспитателя, социального педагога, педагога-психолога, 36 часовая рабочая неделя
- Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

4.5. По соглашению сторон трудового договора работнику 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. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. (ст. 93 ТК РФ)

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной

работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения представителя трудового коллектива. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 99 ТК РФ)

4.7. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст.108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смен, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное или сокращенное рабочее время, и работающим на условиях совместительства (ст.95 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни определены ст.112 ТК РФ.

4.9. На основании Федерального закона Российской Федерации «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ и закона Пензенской области от 10 апреля 2015 г. № 2700 – ЗПО «Об объявлении нерабочим (праздничным) днем на территории Пензенской области единого дня поминовения усопших» объявить нерабочим (праздничным) единый день поминовения усопших.

4.10. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

4.11. У работников, имеющих инвалидность, отпуск составляет 30 календарных дней.

4.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность который составляет 56 календарных дней.

4.13. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован им в любое удобное для них время (ст. 267 Трудового Кодекса РФ)

4.13. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены настоящим коллективным договором на основании ст.119 ТК РФ (приложение № 3)

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

4.16. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. С 01 сентября 2023 года возможно однократно в течение календарного года использовать 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 четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

- работники, совмещающие работу с учебой, в установленном законом порядке.

Оплата каждого дополнительного выходного дня родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

4.17. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

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

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

4.19. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.21. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.22. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется согласно ст.128, 263 ТК РФ.

4.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск лицам, работающим по совместительству в соответствии со ст.286 ТК РФ, предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. При этом совместители получают ежегодный отпуск той же продолжительности, что и работники, выполняющие эту работу как основную.

Если у работника отпуск по совместительству окажется меньшей продолжительности, чем по основной работе, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Если продолжительность отпуска по основной работе меньше, чем по совместительству, в этом случае работник претендовать на продолжение отпуска (без сохранения заработной платы) по основной работе не может.

Педагогическим работникам, в том числе работающие на условиях совместительства, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

4.24. Стороны договорились, что в соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК РФ работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иным федеральными законами, в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;
- в связи с проходами в армию детей - 2 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня.

4.25. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.26. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей- инвалидов, а так же работников, осуществляющих уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга(супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей, указанного возраста, только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.27. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

4.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.29. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения представителя трудового коллектива.

5. Гарантии в области занятости.

5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя трудового коллектива.

5.1. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, предоставлять выбранному представителю трудового коллектива организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы- графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства
- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупредить работника о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 Трудового Кодекса РФ)

5.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

5.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы

Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), в том числе и в других местностях;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- при проведении аттестации, которая может послужить, основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч. 3 ст. 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.5. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию.

5.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

5.7. Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.8. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, не достигшие пенсионного возраста, проработавшие в учреждении 10 лет.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16-летнего возраста.

5.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

5.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

5.12. Работодатель обязуется осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

5.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5.14. Работодатель обязуется осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

5.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

6. Социальные гарантии.

6.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы техникума и улучшении условий труда являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий труда и повышение безопасности труда;
- вовлечение работников в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений;
- забота о ветеранах.

Работодатель обязуется:

6.2. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.9. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

6.4.Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

6.5.Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.6.Оказывать материальную помощь работникам в связи со смертью близких родственников, с рождением ребёнка, с вступлением в брак и другими случаями исходя из финансовых средств учреждения.

6.7.Все выплаты администрация осуществляет только после первоочередного финансового обеспечения нормального функционирования учебного заведения (тепло-, энерго-, водоснабжение, ремонт, обеспечение учебно-воспитательного процесса и др.)

6.8.Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза удержанные из заработной платы по заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза работников здравоохранения. Работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных сумм (п.3 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах»).

6.9.Работодатель совместно с профкомом в целях повышения эффективности труда и поощрения работников организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для представления к награждению государственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей;
- рейтинг методических комиссий, председателей методических комиссий, заведующих кабинетами, классных руководителей;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в техникуме.

6.10.Профсоюзный комитет обязуется:

6.11.Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.12.Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

7.Социальная защита молодежи

7.1.В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии техникума, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников стороны коллективного договора договорились:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

7.4.Проводить работу по формированию из числа молодежи на руководящие должности.

7.5.Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы.

Работодатель обязуется:

- обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

Профсоюзный комитет обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий.
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

8.Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

Работодатель обязуется:

8.1.Включать представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.2.Предоставлять профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст. 53 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8.3. Не препятствовать осуществлению профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.4.Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

8.5.Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.6.Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива

своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

8.7.Освобождать от работы членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов,

конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

8.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.10. В целях создания условий деятельности профсоюзного комитета работодатель:

8.11. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счёт уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 28 п.1 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.12. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профсоюзному комитету помещения, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (с. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.13. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст. 374, 375, 376 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9. Условия работы. Охрана и безопасность труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на

производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

- приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

- на время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 настоящего Кодекса.

- устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

- копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

- возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств

индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, 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;

- в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить 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.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

- виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

- в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований

охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

- в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

- в случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- в целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

- в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для

него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

- каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

- обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

-работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

- формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

-санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

-перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10. Обеспечение защиты персональных данных.

В соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 26.07.2006 г № 152-ФЗ «О персональных данных», должностные лица осуществляющие обработку и обеспечивающие защиту персональных данных работника учреждения, несут гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную и иную предусмотренным законодательством Российской Федерации ответственность.

10.1.Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

10.2.Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.3.Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с Действующим законодательством Российской Федерации.

10.4.При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.5.Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Приложение № 1

Представитель работников: председатель
Первичной профсоюзной организации
Н.Ю. Трутнева.

«_____» _____ 20_____

Представитель работодателя:
Директор ГАПОУ ПО многопрофильного
техникума «Мокшанский интернат»
М.Ю. Потёмин.

«_____» _____ 20_____

Список должностей, работающим в сельской местности и (или) рабочих поселках, поселках городского типа, которым устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающимися этими видами деятельности в городских условиях

№п/п	Должность
1	Экономист
2	Бухгалтер
3	Специалист по кадрам
4	Заведующий хозяйством
5	Инженер
6	Шеф-повар
7	Комендант
8	Специалист по закупкам

Приложение №2

Представитель работников: председатель
Первичной профсоюзной организации
Н.Ю. Трутнева.

«_____» _____ 20_____

Представитель работодателя:
Директор ГАПОУ ПО многопрофильного
техникума «Мокшанский интернат»
М.Ю. Потёмин.

«_____» _____ 20_____

Продолжительность предоставляемых регламентированных перерыв работникам,
работающим на персональных компьютерах.

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование должности	Суммарное время регламентированных перерывов, мин.
1	ГАПОУ ПО многопрофильный техникум «Мокшанский интернат»	Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, программист, специалист по кадрам Социальный педагог, педагог психолог, старший воспитатель, заместитель директора по УР, заведующая производственной практикой, заведующий хозяйством, секретарь учебной части, мастера производственного обучения информационного профиля.	55 мин.

Приложение № 3

Представитель работников: председатель
Первичной профсоюзной организации
Н.Ю. Трутнева.

«_____» _____ 20____

Представитель работодателя:
Директор ГАПОУ ПО многопрофильного
техникума «Мокшанский интернат»
М.Ю. Потёмин.

«_____» _____ 20____

Перечень

структурных подразделений и должностей (профессий) работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

№ п/п	Наименование должностей (профессий) по штатному расписанию	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (календарных днях)
1.	Должности руководителей	
1.1	Директор	3
1.2	Главный бухгалтер*	9
1.3	Заведующий хозяйством	7
1.4	Шеф-повар	7
2	2. Должности специалистов	
2.1	Бухгалтер	7
2.2	Экономист	7
2.3	Специалист отдела кадров	7
2.5	Программист	7
2.6	Специалист по закупкам	7
3	Должности других служащих	
3.1	Комендант	5
3.2	Секретарь учебной части	5

4	Профессии рабочих	
4.1	Кладовщик	3
4.2	Официант	3
4.3	Кухонный работник	3
4.4	Водитель	3
4.5	Повар	3

Основание: Постановление Правительства Пензенской области от 27.06.2014 № 435-пП о внесении изменений в Постановление Правительства Пензенской области от 15.07.2005 № 412-пП (с последующими изменениями)

*Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих от 21.08.1998 № 37.

Приложение № 4

Представитель работников: председатель
Первичной профсоюзной организации
Н.Ю. Трутнева.

«_____» _____ 20_____

Представитель работодателя:
Директор ГАПОУ ПО многопрофильного
техникума «Мокшанский интернат»
М.Ю. Потёмин.

«_____» _____ 20_____

Перечень

структурных подразделений и должностей (профессии) работников, подлежащих
обязательным медицинским осмотрам.

№ п/п	Наименование должностей (профессий) и структурного подразделения по штатному расписанию	Периодичность проведения медицинских осмотров в год
1.	Должности руководителей специалистов и служащих	
1.1	Директор	1
1.2	Заместитель директора по УР	1
1.3	Главный бухгалтер	1
1.4	Бухгалтер	1
1.5	Экономист	1
1.6	Специалист отдела кадров	1
1.7	Комендант	1
1.8	Шеф-повар	1
1.9	Библиотекарь	1
1.10	Программист	1
1.11	Заведующий хозяйством	1
1.12	Специалист по закупкам	1
1.13	Секретарь учебной части	1
2.	Профессии рабочих	
2.1	Повар	1
2.2	Кладовщик	1
2.3	Официант	1

2.4	Кухонный рабочий	1
2.5	Водитель	1
2.6	Слесарь сантехник	1
2.7	Сторож	1
2.8	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1
2.9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1
2.10	Вахтер	1
2.11	Уборщик территории	1
2.12	Уборщик служебных помещений	1
3.	Медицинский и фармацевтический персонал	
3.1	Врач -терапевт	1
3.2	Медицинская сестра	1
4.	Педагогический персонал	
4.1	Заведующая отделом по учебно-воспитательной и социальной работе	1
4.2	Заведующая практикой	1
4.3	Преподаватель	1
4.4	Мастер п/о	1
4.5	Воспитатель	1
4.6	Социальный-педагог	1
4.7	Педагог-психолог	1
4.8	Лаборант	1
4.9	Педагог дополнительного образования	1
4.10	Старший воспитатель	1
4.11	Методист	1

Представитель работников: председатель Первичной
профсоюзной организации
Н.Ю. Трутнева.

«_____» _____ 20_____

Представитель работодателя:
Директор ГАПОУ ПО многопрофильного техникума
«Мокшанский интернат»
М.Ю. Потёмин.

«_____» _____ 20_____

Перечень

и нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты, а так же дерматологических и индивидуальных
защитных и смывающих средств для работников учреждения.

№ п/п	Наименование профессии	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи	Основание выдачи СИЗ
1	Заведующий хозяйством	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п. 4975
		Обувь защитная	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар	

			(истирания)		
		Средства защиты головы	Головной убор (подшлемник) для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
2	Комендант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. 1491
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
3	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п. 1511
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар. на год.	

4	Водитель	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на год 1 шт. на год. 1 шт. на 2 года.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п 783
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п. 4030

			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее F Щиток защитный лицевой от механических воздействий (ударов твердых частиц), в том числе из металлической сетки (приложение №1 п. 1.5.1)	1 шт. 1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная для защиты от скольжения (приложение № 1 п. 1.1.1.)	1 пара. 1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Средства индивидуальной	12 пар на год 12 пар.	

			защиты от механических воздействий (порезов) приложение № 1 п. 1.18.1		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
6	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п 4561
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Одежда специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов) Фартук Приложение № 1 п.1.18.1	1 шт. на год 1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная для защиты от	1 пара на год 1 пара (приложение № 1 п1.1.1.)	

			скольжения		
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее 1F	1 шт. (приложение № 1 п.1.4.1)	
7	Кухонный работник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п 1321
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар.	

				6 пар	
8	Официант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п 3593
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
9	Шеф-повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п 3593
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара	

			воздействий (истирания)		
10	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п 3593
		Средства индивидуальной защиты рук	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от механических воздействий (порезов) перчатки (приложение № 1 п. 1.17.1)	12 пар	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от скольжения (приложение № 1 п. 1.1.1.)	1 пара на год 1 пара.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год.	
11	Вахтер	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих	1 шт. на год.	Приказ Министерства труда и социальной защиты

			производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)		Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п. 4793
			Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год.	
12	Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п. 1095
		Средства индивидуальной защиты рук	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от механических воздействий (порезов) перчатки	12 пар	

			(приложение № 1 п 1.18.1)		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания		
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
13	Врач-терапевт	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п.829
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений,	1 пара	

			механических воздействий (истирания) и скольжения		
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
14	Слесарь электрик по ремонту электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное	1 шт. на 2 года 4 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767 от 29.10.2021 г. п.4581
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара на год. определяется	

			Обувь специальная диэлектрическая	документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
			Средства индивидуальной защиты рук для защиты от механических воздействий (порезов) Перчатки (приложение №1 п 1.16.1	12 пар	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	

Должность	Типы СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи	Нормативный правовой акт
Комендант	дерматологические СИЗ защитного типа	средства комбинированного (универсального) действия	при попеременном воздействии водорастворимых и водорастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ очищающего типа	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и

				социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	дерматологические СИЗ защитного типа	средства комбинированного (универсального) действия	при попеременном воздействии водорастворимых и водорастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ очищающего типа	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н

				(Приложение №3, Таблица 1)
--	--	--	--	----------------------------

Должность	Типы СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи	Нормативный правовой акт
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	дерматологические СИЗ защитного типа	средства комбинированного (универсального) действия	при попеременном воздействии водорастворимых и водорастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ очищающего типа	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)

				Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ защитного тип	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 2)
	дерматологические СИЗ очищающего типа	средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл или 200 гр на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 2)
	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 2)

Должность	Типы СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи	Нормативный правовой акт
Кладовщик	дерматологические СИЗ защитного типа	средства комбинированного (универсального) действия	при попеременном воздействии водорастворимых и водорастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ очищающего типа	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных

				загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ защитного тип	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 2)
	дерматологические СИЗ очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250 или 200 гр на 1 месяц.	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 2)

Должность	Типы СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи	Нормативный правовой акт
Шеф-повар Повар Кухонный работник	дерматологические СИЗ защитного типа	средства комбинированного (универсального) действия	при попеременном воздействии водорастворимых и водорастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ очищающего типа	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н

				(Приложение №3, Таблица 1)
	дерматологические СИЗ защитного тип	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 2)
	дерматологические СИЗ очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250 или 200 гр на 1 месяц.	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 2)
	Дермалогические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Дермалогические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа)	100 мл на 1 месяц.	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 2)
	Дермалогические СИЗ защитного типа	Средства гидрофобного действия	100 мл на 1 месяц.	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в

				зависимости от видов работ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 2)
--	--	--	--	--

Приложением № 6

Представитель работников: председатель
Первичной профсоюзной организации
Н.Ю. Трутнева.

«_____» _____ 20_____

Представитель работодателя:
Директор ГАПОУ ПО многопрофильного
техникума «Мокшанский интернат»
М.Ю. Потёмин.

«_____» _____ 20_____

Оплата труда за работу в условиях отклоняющихся от нормальных.

Работа в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.	Коэффициент за работу в особых условиях труда.
Работа в ночное время для педагогических работников	не менее 0,35
Работа в ночное время для медицинских работников	0,20
Работа в ночное время для работников	не менее 0,35

Представитель работников:
председатель Первичной профсоюзной
организации
Н.Ю. Трутнева.

«_____» _____ 20_____

Представитель работодателя:
Директор ГАПОУ ПО
многопрофильного техникума
«Мокшанский интернат»
М.Ю. Потёмин.

«_____» _____ 20_____

«Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного автономного образовательного учреждения Пензенской области многопрофильный техникум «Мокшанский интернат» длительного отпуска сроком до одного года».

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса российской Федерации и на основании приказа Министерства образования РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

2. Настоящее положение определяет порядок и условия предоставления педагогическим работникам ГАПОУ ПО многопрофильного техникума «Мокшанский интернат» (далее – Техникум) осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы право на длительный отпуск сроком до одного года.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается администрацией Техникума в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.2. время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

4.3. время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора.

6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Техникума.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику в любое время по личному заявлению работника, поданного не позднее, чем за 2 недели на имя директора. В заявлении указывается время предоставления, продолжительность отпуска (частей отпуска). Работнику может быть предоставлен длительный отпуск без сохранения заработной платы.

8. Педагогическому работнику может быть отказано в предоставлении длительного отпуска, если это отрицательно отразится на деятельности «Техникума». Решение об отказе принимается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

9. Длительный отпуск оплачивается: - за счет бюджетных средств, если средства на их оплату предусмотрены соответствующим бюджетом; - за счет экономии фонда оплаты труда; - за счет внебюджетных средств.

10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с директором переносится на другой срок.

11. Работник, находящийся в длительном отпуске имеет право: продолжать свое образование; заниматься научно-исследовательской работой; состоять в трудовых правоотношениях с другим работодателем; заниматься индивидуальной педагогической или предпринимательской деятельностью; прервать длительный отпуск, предупредив об этом администрацию за 2 недели до выхода на работу. Оставшаяся часть отпуска предоставляется работнику по его заявлению в другое время.

12. Если длительный отпуск оплачивался (полностью или частично), то его время входит в стаж, необходимый для назначения пенсии. Время длительного отпуска не включается в стаж, на основании которого получают пенсию за выслугу лет.

Літературно-художнє видавництво
"Світ" № 59, м. Київ

