

Филиал ГКУ РЦЗН по Туймазинскому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 04 » июня 20 24 г.
Регистрационный номер Т-70
Подпись И.И. Исламова

Зарегистрирован

Регистрационный № 09-24

Председатель РОСПРОФПРОМ-
Башкортостан

Подпись И.И. Исламова

Дата « 04 » июня 20 24 г.



Коллективный договор
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Туймазинский индустриальный колледж
на 2024-2027 годы

УТВЕРЖДЕНО

на общем собрании
сотрудников колледжа

« 17 » мая 2024г.

(протокол № 2)

Представитель работодателя:

директор ГАПОУ ТИК

Подпись О.А. Гайсин

Дата « 04 » июня 20 24 г.



Представитель работников:

Председатель ИТК ГАПОУ ТИК

Подпись Ф.Р. Насибуллина

Дата « 04 » июня 20 24 г.



Туймазы, 2024 г.

Оглавление

- I. Общие положения
- II. Трудовой договор. Условия высвобождения работников
- III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- IV. Рабочее время
- V. Время отдыха
- VI. Оплата труда и нормы труда
- VII. Поощрения за труд
- VIII. Охрана труда и здоровья
- IX. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника
- X. Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам
- XI. Социальные гарантии молодежи и женщин
- XII. Гарантии профсоюзной деятельности
- XIII. Обязательства профкома
- XIV. Заключительные положения
- XV. Список приложений к коллективному договору

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Туймазинский индустриальный колледж.

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ (далее РС РБ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Туймазинский индустриальный колледж.

1.3. Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Туймазинский индустриальный колледж (далее - колледж) устанавливает дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы для работников, а также создает благоприятные условия труда предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

Работники колледжа, представленные первичной профсоюзной организацией ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж РОСПРОФПРОМ-Башкортостан в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет). Работодатель - государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Туймазинский индустриальный колледж в лице директора.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе работающих по совместительству.

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа, на период разработки нового Коллективного договора.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, без созыва общего собрания работников. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Положение о выплатах стимулирующего характера, размерах и порядке их применения;
- 5) Положение о выплатах компенсационного характера, размерах и порядке их применения;
- 6) Положение о премировании;
- 7) Положение о стипендиальном обеспечении и мерах социальной поддержки.
- 8) Положения по охране труда.

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

- учет мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора, других локальных актов;
- другие формы.

1.18 Стороны обязуются проводить обсуждение выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

II. Трудовой договор. Условия высвобождения работников

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

2.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.1.5. Работники колледжа (структурных подразделений), реализующие программы подготовки специалистов среднего звена, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.6. В сфере трудовых отношений работодатель обязан:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

2.2.1. Общие:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, изменением подведомственности организации либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу в следствии состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.3. Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.4. Колледж обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата, планы- графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5. О возможном массовом высвобождении работников информация в профсоюзный комитет, а также в службы занятости, предоставляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к колледжу высвобождение является массовым, если сокращается на 5% или более работников в течение 30 (тридцати) календарных дней.

2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- работники, повышающие квалификацию по направлению колледжа без отрыва от работы.

А также следующие лица:

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;

- предпенсионного возраста, не менее чем за два года до пенсии;

Работодатель берет на себя обязательства по реализации мер, направленных на сохранение и развитие занятости лиц предпенсионного возраста, в целях исполнения п. 2 ч. 2 Протокола заседания Республиканской межведомственной комиссии по вопросам снижения неформальной занятости и своевременной выплаты заработной платы на территории Республики Башкортостан от 12.02.2019г.

- проработавшие в Колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет.

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время, не менее 4 часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в колледж и занятие открывшихся вакансий в течение календарного года.

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится по согласованию с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

2.10. Работники, подпадающие под сокращение должны получить официальное уведомление не позднее чем за два месяца до предстоящего увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

2.11. Уведомление работники получают в письменной форме под роспись с указанием **им** даты получения. Если решение принято комиссией, работнику предоставляется для ознакомления протокол заседания комиссии или выписку из него. Один экземпляр уведомления работник оставляет себе, а второй экземпляр остается у работодателя.

2.12. Если работник отказывается подписывать уведомление или какие-либо другие документы, связанные с сокращением его должности, то такое уведомление направляется по домашнему адресу заказным письмом, с описью вложения, и составляется акт об отказе работника от ознакомления с уведомлением, который заверяется подписью составителя и двух других работников, присутствовавших при отказе.

2.13. С письменного согласия работника и в случае заинтересованности работодателя, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухмесячного срока, с выплатой ему дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

IV. Рабочее время

4.1. Стороны, при регулировании рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным Приказом Министерства

образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в колледже не может превышать 40 часов в неделю и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору).

4.3. Для отдельных категорий работников устанавливается иной режим рабочего времени, который оформляется соответствующим образом в трудовом договоре с работником.

4.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, оговариваемый в трудовом договоре не должен превышать 1440 академических часов.

4.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется на учебный год.

Примерная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается администрацией колледжа. Эта работа завершается и доводится до сведения педагогических работников до ухода их в очередной отпуск. Окончательная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается администрацией колледжа перед началом учебного года, и оформляется приказом по колледжу.

4.6. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, отсутствие дисциплины или междисциплинарного курса в учебном плане, а так же в других случаях.

4.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается ежегодно на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника колледжа, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.9. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

4.10. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.11. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.12. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.14. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.15. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников, в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.16. Ненормированный рабочий день может устанавливаться для работников колледжа в соответствии с перечнем должностей согласно в соответствии с соглашениями и локальными нормативными актами колледжа.

4.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению директора колледжа для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

V. Время отдыха

5.1. Выходными днями в колледже являются суббота и воскресенье.

5.2. Для педагогических работников колледжа время отдыха устанавливается в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5.3. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в колледже составляет 30 минут, максимальная 1 час.

5.4. Время, отведенное на перерыв для питания, работник может использовать по своему усмотрению и на это время отлучаться с работы.

5.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.6. График отпусков составляется руководителями структурных подразделений и утверждается директором колледжа на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года, с учетом мнения первичной профсоюзной организации и доводится до сведения всех работников персонально не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с колледжем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и оформляется приказом.

5.8. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников - 56 календарных дней.

5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему предоставляются дополнительные дни отдыха (отгулы). В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.13. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- с сопровождением детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- с проводами детей в армию - 1 день;
- с бракосочетанием работника колледжа - 3 дня;
- с бракосочетанием детей работника - 1 день;
- со смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Коллективным договором.

5.15. По письменному заявлению педагогического работника предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы.

5.16. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков по его просьбе (по семейным обстоятельствам) или при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливается в колледже в соответствии с законодательством Республики Башкортостан, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к Коллективному договору.

6.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, с учетом бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом Республики Башкортостан на фонд оплаты труда работников колледжа;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров должностных окладов и размеров минимальных ставок заработной платы.
- минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления компенсационного и стимулирующего характера.

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании колледжа;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников колледжа.

6.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

6.4. Повышенная выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

6.5. В случае привлечения работника к работе в нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4% и не более 15% от оплаты труда за фактический объем работы.

Перечень работ с вредными и опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда аттестации рабочих мест.

6.7. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в порядке аттестации сохраняются в течение срока, на который они присвоены. В соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Министерством просвещения РФ приказом №196 от 24.03.2023г, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

- при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов;
- по должности преподаватель, мастер производственного обучения независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор- методист - старший инструктор-методист,), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из частной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственную или частную образовательную организацию.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории.

6.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организациях, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением - численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, предусмотреть, с учетом финансово-экономического положения работодателя, сохранение на период до одного года оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.9. В случае отказа педагогического работника от прохождения аттестации на подтверждение или присвоение квалификационной категории работник должен пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности.

6.10. Стороны договорились:

6.10.1. По возможности устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам колледжа, награжденным ведомственными наградами, за счет средств колледжа, при наличии экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в локальном нормативном акте образовательной организации.

6.10.2. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе другим работникам колледжа в пределах установленного объема средств на оплату труда.

6.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

6.11.1. В случае уменьшения у преподавателей колледжа в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от него причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками продолжаются с их согласия и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

6.11.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Указанные сведения предоставляются в виде расчетного листка.

6.11.3. Заработная плата (денежное содержание) выплачивается два раза в месяц в соответствии с графиком, утвержденным колледжем.

Дни выплаты заработной платы устанавливаются в трудовом договоре. Выплаты осуществляются: заработная плата за 1 половину месяца – 20 числа текущего месяца, заработная плата за 2 половину месяца – 05 числа месяца, следующего за расчетным.

6.12. Стороны договорились:

6.12.1. По возможности не проводить в течение учебного года в колледже организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

6.12.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

6.12.3. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателем колледжа статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательной организации.

6.12.4. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителем колледжа профсоюзной организации, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

6.13. Норма часов педагогической (преподавательской работы) за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

6.14. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.15. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

VII. Поощрения за труд

7.1. За успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- денежное поощрение;
- объявление благодарности с денежным поощрением;
- награждение ценным подарком;

О поощрении работника издается приказ директора колледжа. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

7.2. За особые трудовые заслуги работники представляются колледжем в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

7.3. Порядок и условия премирования работника, показатели премирования предусмотрены Положением о выплатах стимулирующего характера, о премировании, размерах и порядке их применения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение Профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в соответствии с требованиями и нормами по охране труда, с учетом бюджетных ассигнований, предусматриваемых республиканским бюджетом на финансирование колледжа;

8.3. Провести в колледже специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и членов комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами

В соответствии со ст.212, 221 ТК РФ, п.20 Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами», утвержденного приказом №1122н от 17.12.2010г, вести личные карточки учета бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

Личные карточки СИЗ вести в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами"

(в личных карточках СИЗ кроме типовых норм проставлять сертификат соответствия).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ). Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением

трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в колледже в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11 Обеспечивать прохождение обучения и проверку знаний по охране труда руководителям, специалистам в соответствии со ст.225 ТК РФ, - не реже одного раза в три года, в соответствии с правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 года N 2464 «Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

8.12 Обеспечивать за счет средств учреждения:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

8.13. Предоставлять работникам оплачиваемые рабочие дни для прохождения профилактического периодического медицинского осмотра (диспансеризации):

- в возрасте 18-39 лет 1 раз в 3 года – 1 день,

- старше 40 лет-1 раз в год -1 день,

- предпенсионерам- 1 раз в год – 2 дня.

8. 14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Положение о комитете (комиссии) по охране труда в колледже утверждается директором колледжа при согласовании с председателем ППК ГАПОУ ТИК.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда. (ст.224ТК РФ).

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая в колледже, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие уполномоченному по охране труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение за счет средств Работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

Один раз в полгода информировать коллектив колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Осуществлять мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа, в т.ч. проведение ежегодного медицинского осмотра работников; проведение бесед на рабочих местах, оформление информационных стендов в помещениях учреждения по темам профилактики употребления и злоупотребления алкоголем, немедицинского потребления наркотических средств.

8.21. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО),
- организация и проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физкультуры (ЛФК) с работниками , которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК),
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

8.22. Колледж несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.23. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8.24. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа;
- проводить работу по оздоровлению студентов и детей работников колледжа.

IX. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

9.1. Колледж несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

X. Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам

10.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- выплаты денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (при увольнении работников пенсионного возраста за многолетнюю безупречную работу);
- в связи с задержкой по вине Колледжа выдачи трудовой книжки при увольнении;
- за работу в вредных и (или) опасных условиях;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств колледжа.

Работодатель расширяет круг дополнительных гарантий по социальной поддержке граждан пожилого возраста (разрабатывает мероприятия по социальной поддержке, оказанию правовой, материальной и иной помощи ветеранам и пенсионерам, ушедшим на пенсию), при наличии финансовой возможности выделяет денежные средства или подарки для чествования пенсионеров и ветеранов учреждения в Международный день пожилых людей.

Материальная помощь работникам выплачивается, согласно Положения об оказании материальной помощи работникам, утвержденного приказом директора колледжа и согласованного с профсоюзом.

XI Социальные гарантии молодежи и женщин

11.1. Работникам, обучающимся в учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка

- для прохождения промежуточной аттестации на 1-м и 2-м курсах – 40 календарных дней;
- для прохождения промежуточной аттестации на последующих курсах – 50 календарных дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (диплом, защита диплома) и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

11.1.1. Учебный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только работникам, обучающимся без неудовлетворительных оценок. Основанием для его предоставления является справка-вызов. Оплата учебного отпуска, как и ежегодного, должна производиться перед его началом. По соглашению между работником и работодателем к учебному отпуску может быть присоединен ежегодный оплачиваемый отпуск.

11.1.2. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- для сдачи вступительных экзаменов в вузы 15 календарных дней, в учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней;

-для сдачи выпускных экзаменов на подготовительных отделениях вузов – 15 календарных дней;

-работникам, обучающимся по очной форме обучения в вузах и совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц;

-работникам, обучающимся по очной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования и совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца, для сдачи итоговых экзаменов – 1 месяц.

11.1.3. Гарантии и компенсации предоставляются только тем работникам, которые получают образование соответствующего уровня впервые. Тем работникам, кто учится одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них.

11.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст.261 ТК РФ.

11.3. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка -инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1,5-8,10,11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК РФ)

11.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

- Без согласия работника не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов, а также матерей и отцов, воспитывающих без супруга детей до 14 лет, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 259 ТК РФ).

- Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающие такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

11.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- Вести разъяснительную работу с женщинами по их правам в период беременности и воспитания детей.

- Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173 - 177 ТК РФ).

- Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69, 265, 266 ТК РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 ТК РФ.

- Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности (ст. 70 ТК РФ).

- Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

- Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ)

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности

12. Стороны договорились о том, что:

12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

12.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Общественной организации «Башкортостанская республиканская организация Российского профсоюза работников промышленности» членских профсоюзных взносов (в размере 1 %, удержанного) из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник – не член профсоюза уполномочил первичную профсоюзную организацию ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж РОСПРОФПРОМ-Башкортостан представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет Общественной организации «Башкортостанская республиканская организация Российского профсоюза работников промышленности» первичной профсоюзной организации денежные средства взнос работника – не члена профсоюза из его заработной платы работника в процентном отношении, которое указывается в договоре между работником и первичной профсоюзной организацией ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж РОСПРОФПРОМ-Башкортостан в размере 1% (указывается конкретный размер (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы членов профсоюза перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.8. Работодатель обеспечивает предоставление, гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, подпунктом «б» пункта 3, и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

12.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

12.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

12.11. Работодатель с учетом мнения профкома (первичной профсоюзной организацией) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105ТКРФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТКРФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

12.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ); установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ); принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации, в соответствии с утвержденным Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

12.13. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие педагогического работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции* аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

12.14. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

12.15. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении Коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

12.16. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

12.17. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

ХIII. Обязательства профкома

13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Общественную организацию ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж РОСПРОФПРОМ-Башкортостан представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации «Башкортостанская республиканская организация Российского профсоюза работников промышленности».

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

13.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов колледжа.

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

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

13.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, Соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

13.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 13.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, в том числе по рассмотрению вопросов летнего оздоровления детей работников колледжа, по обеспечению детей работников колледжа новогодними подарками.
- 13.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 13.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 13.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 13.13. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 13.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.
- 13.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.
- 13.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.
- 13.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

XIV. Заключительные положения

- 14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 14.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 14.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжении трудового договора с директором, при реорганизации в форме преобразования.
- 14.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, их представители и соответствующие органы по труду, в согласованных порядке, формах и сроках.
- 14.5. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж и представляется в республиканский комитет Общественной организации «Башкортостанская республиканская организация Российского профсоюза работников промышленности».
- 14.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.
- 14.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором

XV. Список приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного профессионального образовательного учреждения Туймазинский индустриальный колледж.

2. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 15% уровень ставок заработной платы.
3. Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, Специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам ГАПОУ ТИК занятым на работах с вредными и (или) опасными Условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
4. Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

СОГЛАСОВАНО

Председатель ИИК ГАПОУ ТИК

Насибуллина Ф.Р.

2024г.
ИИН 0275017896



ТВЕРЖДАЮ

директор ГАПОУ ТИК

Туймазинский А. Гайсин

2024г.



Правила

внутреннего трудового распорядка государственного автономного профессионального образовательного учреждения Туймазинский индустриальный колледж

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж (далее – Работодатель или колледж), порядок приема и увольнения работников колледжа, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию у членов коллектива сознательного отношения к труду, организации труда и обучения на научной основе, рациональному использованию рабочего и учебного времени, высокому качеству работ.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Порядок приема, перевода и увольнения работников в ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж регламентируется Трудовым Кодексом РФ.

Прием на работу в колледж производится на основании заключенного трудового договора.

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

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые; если работник поступает на работу на условиях совместительства – копию трудовой книжки;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и/или документ, подтверждающий специальность или квалификацию;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы, подтверждающие прохождение предварительного медицинского осмотра (обследования);
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются МВД России.

При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок до 3 месяцев. Условия об испытании указываются в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель

обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

На каждого работника ведется личное дело, трудовые книжки хранятся обязательно в сейфе.

2.3. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить его с должностными обязанностями, условиями и оплатой труда;
- ознакомить с настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

2.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа и произвести с ним расчет. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора колледжа.

Днем увольнения считается последний день работы.

Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в колледже по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка колледжа;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

- организовать труд сотрудников колледжа так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закреплять за каждым рабочим и служащим определенное рабочее место;
- своевременно давать работникам задания, обеспечивать их всеми необходимыми материалами, учебными пособиями, оборудованием, создавать здоровые и безопасные условия

труда;

- создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований современного производства, науки, перспектив их развития; организовать изучение и внедрение передовых методов обучения и приемов труда;
- своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы учебного заведения, проводить в жизнь решения педсоветов, производственных совещаний;
- поддерживать и поощрять лучших работников колледжа;
 - укреплять трудовую дисциплину;
 - улучшать условия труда, обеспечивать исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции, создавать условия для хранения верхней одежды работников колледжа и студентов;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм;
- контролировать соблюдение работниками всех требований по технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам колледжа;
- сообщать преподавателям в конце учебного года их трудовую нагрузку в новом учебном году;
- выдавать заработную плату работникам колледжа в установленные сроки;
- обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации всех работников колледжа, способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, своевременно рассматривать критические замечания преподавателей и других работников колледжа и сообщать им о принятых мерах;
- внимательно относиться к запросам и нуждам работников колледжа, принимать меры к улучшению их жилищно-бытовых условий.
- руководящим работникам запрещается отвлекать педагогических работников в учебное время от непосредственной работы, вызывать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

3.3. Ответственность работодателя.

Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику не полученную им оплату труда во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и работодателя.

4. Основные права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, установленном Трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.2. Работник должен:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать все рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и настоящие Правила;
- улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной, экологической безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, входить в группу после начала занятий (кроме директора и его заместителей в исключительных случаях), делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- систематически знакомиться с материалами доски объявлений, знакомиться с графиком дежурств, графиком работы в каникулярное время, иными документами и расписаться об ознакомлении в определенные сроки и в определенном порядке;
- быть внимательными к обучающимся, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива;
- немедленно сообщать администрации колледжа обо всех случаях травматизма обучающихся, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников, обучающихся, а также сохранности имущества колледжа;
- бережно относиться к имуществу учреждения: оборудованию, инвентарю, учебным пособиям, приборам, аудиотехнике и т.д.;

- посещать общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, занятия методических объединений внутри колледжа, присутствовать на консилиумах, семинарах, конференциях, круглых столах, совещаниях, соревнованиях, олимпиадах, интеллектуальных марафонах по своему предмету;
- своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную настоящим договором и расписанием занятий работу;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

4.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

4.4. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха

5.1 В колледже устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) и шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с одним выходным днем (воскресенье).

5.1.1. Для администрации колледжа может устанавливаться согласно законодательству ненормированный рабочий день. Продолжительность рабочей недели – 40 часов.

Основное рабочее время: Понедельник-пятница – 8.30 – 17.30. Суббота, воскресенье по особому графику.

5.1.2 График работы инженерно-педагогического, административно-технического, обслуживающего персонала:

а) Рабочее время мастера производственного обучения группы, находящейся на теоретическом обучении – минимум 36 часов в неделю; понедельник, вторник, среда, четверг, пятница с 8 час.30мин. до 15 час.45 мин. с ежедневным часовым перерывом на обед. Перерыв на обед с 13 часов до 14 часов. В субботу с 8 час.30мин до 13 час.15 мин. без перерыва на обед.

Рабочее время мастера производственного обучения группы, находящейся на производственной практике регламентируется распорядком работы предприятия.

б) Административно-технический персонал, бухгалтерия, специалист по кадрам, секретари, лаборанты, диспетчера, службы комендантов работают с 8.30 до 17.30, перерыв на обед с 13.00 до 14.00 часов.

в) Работа библиотеки, читального зала: ежедневно с 8.30 до 17.30 час, перерыв на обед с 13.00 до 14.00 ч.

Выходные дни – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочей недели работников библиотеки – 40 часов.

г) Рабочее время воспитателей общежития – по скользящему графику. Продолжительность рабочей недели воспитателя – 36 часов.

д) Рабочее время ремонтно-обслуживающего персонала – по скользящему графику. Рабочая неделя 40 часов.

е) Рабочее время преподавателей определяется расписанием занятий, работой закрепленной учебной группы, кабинета, методической работой.

ж) Рабочее время педагога – психолога, социального педагога, методистов: понедельник с 8.30 до 17.30. с ежедневным часовым перерывом на обед; вторник, среда, четверг, пятница с 8.30 до 16.30 час. с ежедневным часовым перерывом на обед; Перерыв на обед с 13.00 до 14.00. Продолжительность рабочей недели – 36 часов.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

5.2 Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;
23 февраля - День защитника Отечества;
8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы
12 июня - День России;
11 октября – День Республики – День принятия Декларации о государственном суверенитете Башкирской Советской Социалистической Республики
4 ноября - День народного единства.
Нерабочими праздничными днями в Республике Башкортостан являются:
Ураза-байрам
Курбан-Байрам

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

5.3 Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников с графиком работы, указанным в пп. 5.1.1, 5.1.2 настоящих правил. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Сферум, в контакте и иными способами. Работники должны быть на связи со своими непосредственными руководителями в течение всего рабочего дня по графику работы, установленному настоящими Правилами или трудовым договором работников

5.4 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Отпуска педагогических работников колледжа, как правило, предоставляются в период летних каникул.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

5.5 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков). Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу директора колледжа. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.7 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.8 Работники, за исключением работников, достигших возраста сорока лет и работников, достигших предпенсионного возраста, и работников – получателей пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

Работник обязан представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

5.9 При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

5.10 Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.11 Заработная плата выдается работнику путем перечисления на расчетный счет Работника. Выплаты осуществляются: заработная плата за 1 половину месяца – 20 числа текущего месяца, заработная плата за 2 половину месяца – 05 числа месяца, следующего за отчетным.

Работник вправе поменять банк, в который перечисляют его заработную плату. При смене банка работник должен предупредить работодателя письменно не позднее, чем за 15 календарных дней до выдачи заработной платы и указать новые реквизиты.

5.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

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

о размерах и об основаниях произведенных удержаний.

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

Оплата отпуска производится за 3 дня до его начала.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1 За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников колледжа:

-объявление благодарности;

-выплата денежного вознаграждения в виде премий;

-награждение ценным подарком;

-награждение почетной грамотой;

-другие виды поощрений, предусмотренные коллективным договором.

Поощрения объявляются приказом, который доводится до сведения всего коллектива.

Все поощрения заносятся в трудовую книжку работника.

6.2 Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально- культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки).

6.3 За особые трудовые заслуги работники колледжа представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, к присвоению почетных званий, и званию лучшего работника по данной профессии.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1 За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2 До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

7.3 За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4 Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

7.5 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято работодателем по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

8.1 Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил директору колледжа. Работник вправе представлять письменные предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами.

8.2 Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие колледжу, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;
- для определенных работников в ряде случаев оставлять работу до прихода сменяющего работника, и порядок действий на случай его неявки;
- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день);
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в колледже или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.3 Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с обучающимися и их родителями.

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПИК ГАПОУ ТИК
Ф.Р. Насибуллина
«__» _____ 20__ г.



УТВЕРЖДАЮ:
директор ГАПОУ ТИК
О.А. Таисин



«__» _____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых

предусматривает повышенный до 15% уровень ставок заработной платы.

Разработан на основании результатов специальной оценки условий труда в ГАПОУ ТИК
от 30.07.2014г.

1. Мастер производственного обучения – заведующий сварочной мастерской;
2. Мастер производственного обучения – проводящий учебные занятия в сварочной мастерской;
3. Мастер производственного обучения – заведующий мастерской металлообработки (токарно-фрезерной);
4. Мастер производственного обучения - проводящий учебные занятия в мастерской металлообработки (токарно-фрезерной).

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПИК ГАПОУ ТИК
Ф.Р. Насибуллина

«___»



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ ТИК
Т.И. Синцова

20__ г.



Нормы

Бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГАПОУ ТИК занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Разработано на основании Приказа № 997н от 9 декабря 2014 г. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014; Постановления Минтруда России от 25 декабря 1997 года № 66 Редакция от 23.08.2016 — Действует с 23.08.2016.

*В соответствии со **статьей 212 ТК РФ** работодатель обязан обеспечить:*

-применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
-приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н "О внесении изменений в Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. N 290н" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.03.2010 N 16530) указано:

1. Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся у работодателя во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ <*>, оформленных в установленном порядке.

2. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

3. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

4. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

5. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к настоящим Правилам. Работодатель вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

6. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), **мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя** либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору).
Пункт 18 «Приказа...».

7. Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

№ п/п (№в пункте сквозных норм)	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год(единиц или комплектов)
1	2	3	4
1 (110)	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	До износа
2	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
3 (19)	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
4 (227)	Диспетчер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
5 (30)	Заведующий библиотекой, библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
6 (31)	Заведующий складом; начальник склада; техник При работе с прочими грузами, материалами:	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7 (32)	Заведующий хозяйством, заместитель директора по АХР	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
8 (39)	Инженер-электроник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
9 (66)	Лаборант, техник	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	до износа
10 (66)	Лаборант, техник занятые в	Перчатки диэлектрические	дежурные
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года

	лабораториях (кабинетах) физика	Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
11 (17)	Мастер производственного обучения по профессии: газорезчик; газосварщик; электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки; электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах; сварщик на машинах контактной (прессовой) сварки	Костюм брезентовый для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 на 2 года
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1,5 года
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	1 пара на два года
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Перчатки (рукавицы брезентовые) для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	4 пары
		Боты или галоши диэлектрические или Коврик диэлектрический	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или очки защитные термостойкие со светофильтром	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
12 (29)	Мастер производственного обучения по профессии: сверловщик; станочник деревообрабатывающих станков; станочник широкого профиля; токарь; токарь-карусельщик; токарь-расточник; фрезеровщик; шлифовщик;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При выполнении работ по охлаждению деталей смазочно-охлаждающими жидкостями дополнительно:	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
13 (72)	Мастер производственного обучения по профессии: машинист крана (крановщик);	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или очки защитные (при работе вне помещений)	до износа

14 (47)	Мастер производственного обучения по профессии: каменщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
15 (149)	Мастер производственного обучения по профессии: слесарь механосборочных работ.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
16 (152)	Мастер производственного обучения по профессии: слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту технологических установок; слесарь по ремонту сельскохозяйствен ных машин и оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Щиток защитный лицевой илиочки защитные	до износа
		При работе с этилированным бензином дополнительно:	
		Фартук для защиты от повышенных температур	дежурный
		Сапоги резиновые с защитнымподноском	1 пара на 1,5 года
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные		
17 (189)	Мастер производственного обучения по профессии: электромонтер по обслуживанию электроустановок; электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудован ия	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1,5 года
		Сапоги резиновые с защитнымподноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
18 (171)	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных	12 пар

		материалов	
--	--	------------	--

Примечания:

Примечание 1

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится в соответствии со статьёй 212 ТК РФ.

2. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

а) работникам, непосредственно занятым на работах с использованием грузоподъемных механизмов (находящимся на производстве, где проводятся работы с использованием грузоподъемных механизмов), связанных с риском соприкосновения с токоведущими деталями, риском воздействия электрической дуги и попадания брызг расплавленного металла и окалины, работающим на высоте или в зоне возможного падения предметов с высоты, в помещениях и открытых распределительных устройствах с электрооборудованием (за исключением щитов управления, релейных и им подобных), в подземных сооружениях, колодцах, туннелях, траншеях и котлованах, участвующим в обслуживании и ремонте воздушных линий, дополнительно выдаются:

каска - 1 шт. на 2 года;

подшлемник под каску - 1 шт. со сроком носки «до износа» (в случаях, необходимых для защиты головы, шеи, верхней части груди и спины от брызг расплавленного металла и окалины, высокой температуры);

б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла - по поясам;

подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки «до износа»;

головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;

белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

в) работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противозумные или вкладыши противозумные со сроком носки «до износа»;

г) работникам, выполняющим работы на коленях, дополнительно выдаются наколенники со сроком носки «до износа»;

д) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки «до износа»;

е) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подноском или ботинки кожаные с защитным подноском - 1 пара на 1 год;

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом, или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.

4. Срок носки очков защитных, установленный настоящими Нормами "до износа", не должен превышать 1 года.

5. Работникам, постоянно занятым работой на персональных электронно-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.

6. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как "дежурные".

7. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. N 45 (зарегистрировано в Минюсте России 15 июля 2003 г. N 4901).

8. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

9. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

N п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Климатические пояса				
		I	II	III	IV	особый
1.	Куртка на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5	1,5
2.	Брюки на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5	1,5
3.	Костюм зимний для сварщиков	3	2,5	2	1,5	1,5
4.	Костюм сигнальный на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5	1,5
5.	Валенки	4	3	2,5	2	2
6.	Сапоги кожаные утепленные	4	3	2,5	2	2
7.	Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	4	3	2,5	2	2

Примечание 2

1. Преподавателям, инженерам, техникам, работающим в лабораториях, учебных мастерских и на полигонах, бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются, как дежурные, по настоящим нормам без права выноса из рабочих помещений.

2. Студентам выдаются спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, как дежурные, по нормам, предусмотренным для тех категорий работников, работу которых они выполняют.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППК ГАПОУ ТИК
Ф.Р. Насибуллина

« 20 » г. 1998



УТВЕРЖДАЮ
директор ГАПОУ ТИК
О.А. Гаисин

20__ г.



Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Согласно приложения п 2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. N 45н «порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», и в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2007, N 41, ст. 4844):

1. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.
2. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации. Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.
3. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.
4. Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и включаются в коллективный договор
5. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

