

От работников -

Председатель профсоюзного комитета
работников

 Е.И. Ерёменко
«25» МАРТА 2016 г.

От работодателя -

Директор ГКПОУ МТСП «АИТИ»

 Е.В. Найвинова
2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного профессионального образовательного
учреждения министерства труда и социального развития Краснодарского
края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов»

(ГКПОУ МТСП КК «АИТИ»)

на 2016 - 2019 годы

Принят на общем собрании работников

Протокол от «25» марта 2016 года № I

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Армавира»
Уполномоченный орган: орган коллективного договора
Дата: 31.03.2016 № 80-А
Ведущий специалист С.И. Шиткина

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Коллективный договор .	3 - 45
2.	Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.	46 - 74
3.	Приложение № 2. Соглашение по охране труда на 2016 год.	75 - 75
4.	Приложение № 3. Перечень профессий и должностей которым установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других СИЗ согласно утвержденных типовых норм.	77 - 90
5.	Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.	91 - 93
6.	Приложение № 5. Перечень работ, профессий и должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.	94
7.	Приложение № 6. Перечень должностей, по которым работодатель может производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).	95 - 96

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников государственного казенного профессионального образовательного учреждения министерства труда и социального развития Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов» (далее – учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 № 2190-р.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель - государственное казенное профессиональное образовательное учреждение министерства труда и социального развития Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов» в лице директора Найвировой Елены Владимировны и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – профком) в лице председателя Ерёменко Елены Ивановны.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками учреждения.

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

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014 – 2016 годы, Краснодарского краевого трёхстороннего Соглашения между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края на 2014-2016 годы.

1.6. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации единственным полномочным представителем работников государственного казенного профессионального образовательного учреждения министерства труда и социального развития Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов» ведущим переговоры от их имени, и строит свои

взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями.

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

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

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

1.10. Коллективный договор заключен в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.

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

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

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

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

1.12. Рассмотрение коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативов актов, содержащих нормы трудового права, производится в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны договорились использовать для его разрешения примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

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

1.13. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания его сторонами. За три месяца до окончания установленного срока действия договора стороны рассматривают вопрос о продлении срока действия или о заключении нового коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения договора с руководителем.

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

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

При приеме на работу работодатель знакомит работников под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Полный текст коллективного договора находится в кадровой службе, в бухгалтерии, профкоме.

2. Права и обязанности сторон

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

Работодатель имеет право:

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

2.2. Обязанности работодателя.

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

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

– предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;

– знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

– своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на

условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.3. Права работников (часть 1 ст.21 ТК РФ).

Каждый работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Обязанности работников (часть 2 ст. 21 ТК РФ).

Каждый работник обязан:

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

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

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

3.6. Испытательный срок при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших 18 - летнего возраста;
- лиц, окончивших имеющих государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения.

3.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.8. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, краевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с трудовым законодательством с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках

или с 01.07.2016 г. - соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2) В трудовом договоре в обязательном порядке оговариваются все виды поручаемой работнику работы.

3) Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

4) Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника учреждения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

- компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

- стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты).

5) Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику.

6) Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя).

7) Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях,

8) Условия труда на рабочем месте.

9) Условия, определяющие, в необходимых случаях, особенности работы.

10) Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

11) Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12) Продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника. При предоставлении работнику ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием оснований для предоставления дополнительного отпуска.

13) Меры социальной поддержки.

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

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

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

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под

роспись завершается работодателем до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

Раздел 4. Обеспечение занятости.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Работодатель обязуется:

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

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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

4.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

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

4.6. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации

организации), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

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

Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.8. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

4.9. Обеспечить получение образования высвобождаемыми работниками до наступления срока расторжения трудового договора.

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

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

4.12. В случае направления работника для получения образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

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

4.15. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению, а также в других случаях. Финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников.

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

Стороны договорились:

4.16. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

4.17. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

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

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

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

5.2. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

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

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

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

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя.

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

5.9. Привлекать работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

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

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

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

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

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен работодателем следующим категориям работников:

- работниками моложе 18 лет;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- супругам военнослужащих отпуск - одновременно с отпуском военнослужащих в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России", в соответствии со ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»;
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");

- Инвалидам войны в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах";
- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы
- Гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы
- лицам, работающим по совместительству (ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, в том числе авансом - ст. 286 ТК РФ).

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

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

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

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

5.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда с минимальной продолжительностью **7 календарных дней**. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым

договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

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

5.18. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения представительного органа работников и доведённым до работников не позднее, чем за один месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны договорились о следующем:

6.1.1. Производить оплату труда работников в соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»; Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 №1219 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»; Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 №1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края». Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 января 2012 г. № 81 «О введении и условиях осуществления выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных департамент социальной защиты населения Краснодарского края».

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

6.1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливать исходя из требований ст.129 Трудового кодекса РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным

квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

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

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

6.1.6. Работодатель может производить премирование работников в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам, за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Работодатель может (при наличии финансирования) оплачивать документально подтвержденные расходы, произведенные работниками, исполняющими обязанности водителя автомобиля, при прохождении медицинского освидетельствования для получения медицинской справки о допуске к управлению транспортными средствами, утвержденной приказом Минздравсоцразвития РФ от 28.09.2010 г. № 831н.

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

- смерть работника (выплата производится членам семьи работника) и (или) членов их семей (муж, жена, дети, отец, мать), при наличии свидетельства о смерти и подтверждающих родство документов - в размере, установленном законодательством РФ;

- работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий и пожара, от несчастных случаев на производстве, получившим увечья, в размере, установленном законодательством РФ;

- при рождении ребенка в размере, установленном законодательством;

- женщинам, вставшим на учет в женские консультации на ранних сроках беременности.

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

- к юбилейным датам работников (50, 55 и 60 лет, далее – каждые пять лет);

- в случае длительного дорогостоящего лечения (болезни) или платного медицинского обследования работника;

- в случае смерти близкого родственника или супруга (и) в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам;

- при вступлении в брак впервые;

- при рождении ребенка;

- в связи с несчастным случаем и другими случаями стечения тяжелых жизненных обстоятельств.

Материальная помощь может оказываться членам профсоюзной организации из средств профсоюзной организации по решению Профкома по указанным в абзаце первом настоящего пункта основаниям, а также на ритуальные услуги, при

чрезвычайных обстоятельствах, на проведение медицинских обследований и операций.

6.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

6.1.10. Работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой.

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

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

6.1.11. Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы), определённую в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса РФ и приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

6.2.4. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере.

6.2.5. При совмещении профессией (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить работнику доплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.12. Производить выплату заработной платы два раза в месяц:

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

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

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

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

6.2.15. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника, если работник в день увольнения не работал - не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

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

6.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.5. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни

отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

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

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

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

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

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их

осуществления и ответственные должностные лица указываются в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

7.3. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,2 % суммы от суммы затрат на предоставление услуг (ст. 226 ТК РФ).

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

7.5. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 218 ТК РФ).

7.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение охране труда за счет средств учреждения (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

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

- разрешить в рабочее время выполнять свои обязанности в интересах коллектива работников в течение 2-х часов в неделю;

- привлекать к дисциплинарной ответственности, переводить на другую работу или увольнять по инициативе администрации только после предварительного согласования с профкомом;

- по ходатайству Профкома за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению производственного травматизма, улучшению условий труда, при наличии экономии ФОТ, применять меры морального поощрения (объявление благодарности, награждение грамотой и т.д.).

7.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль над поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обеспечить ежемесячное проведение «Дня охраны труда»;

- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

7.9. Обеспечить работников за счет средств работодателя специальной одеждой и обувью в соответствии с нормами, установленными в Приложении № 3.

7.10. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 ТК РФ).

7.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда смыывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 4.

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

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

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

7.14. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н, с сохранением за работниками места работы и среднего заработка.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212,213 ТК РФ).

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

7.16. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и

здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения

тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).

7.17. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин (ст. 253

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

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

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

7.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.19. Письменно информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза, а также иные заинтересованные организации, об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом и их последствиях в

течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (ст. 228 – 229.2. ТК РФ).

7.20. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

7.21. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний за счет средств образовательной организации, согласно Федерального закона от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.22. Использовать средства Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих

средств в соответствии с Планом предупредительных мер.

7.23. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

7.23.4. участвовать в расследовании несчастных случаев;

7.23.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

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

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

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

7.24. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

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

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

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

7.26. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по

охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

7.27. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.28. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

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

Раздел 8. Социальные гарантии

Стороны договорились:

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

8.2. Добиваться предоставления для детей работников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- подарков, билетов на новогодние елки.

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

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и

гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

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

Работодатель обязуется:

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

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 Трудового кодекса РФ. Привлекать к дисциплинарной ответственности в виде увольнения работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

9.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам.

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

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

9.8. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома городской организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 50% от установленного профсоюзного взноса.

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

9.10. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

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

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

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

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

Профком обязуется:

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

9.15. Содействовать реализации Краснодарского краевого трёхстороннего Соглашения между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и

администрацией Краснодарского края на 2014-2016 годы и настоящего коллективного договора.

9.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

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

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

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

Раздел 10. Разрешение трудовых споров

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

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

10.3. Работодатель обязуется инициировать образование комиссии по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

11.4. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему не зависит от факта их уведомительной регистрации.

11.5. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

От «Работников»

_____ Е.И. Ерёмченко

От «Работодателя»

_____ Е.В. Найвинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору
ГКПОУ МТСР КК «АИТИ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Е.И. Ерёменко

« ___ » _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГКПОУ МТСР КК «АИТИ»

_____ Е.В. Найвинова

« ___ » _____ 2016 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГКПОУ МТСР КК «АИТИ»**

г.Армавир

2016 г.

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

1. Порядок приема, увольнения работников

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

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

1.5. Приказ работодателя о приеме работника на работу, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а

также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

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

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

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

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

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

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

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у

него работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без отработки срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, на еженедельный отдых и ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков;
- на социальные льготы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором;
- иные права, предусмотренные ст. 21 Трудового кодекса РФ.

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

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

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

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края.

2.4. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные ст. 21 Трудового кодекса РФ.

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

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

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

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

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором и Трудовым кодексом РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- принимать локальные нормативные акты;
- поощрять Работника за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- требовать от Работника выполнения обязанностей, не обусловленных настоящим договором, только в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством;

- привлекать Работника за ущерб, причиненный Работодателю его виновными действиями, к материальной ответственности в пределах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации в соответствии с действующими на предприятии положениями;

- иные права, предусмотренные ст. 22 Трудового кодекса РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности), согласно Приложению № 6;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды;

- вести персонифицированный учет в системе государственного пенсионного страхования и своевременно предоставлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже работы и зарплате работников;

- нести иные обязанности, предусмотренные ст. 22 Трудового кодекса РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

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

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

(перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска).

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

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

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

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

4.5. Для работников учреждения устанавливается следующий режим работы:

4.5.1. Режим работы директора, его заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации: пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 8 часов. Начало работы в 08 час. 00 мин., окончание работы в 17 час. 00 мин. . Перерыв для отдыха и питания продолжительность 1 час – с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.5.2. Для преподавателей и мастеров производственного обучения в соответствии с учебным календарным планом, расписанием учебных занятий устанавливается шестидневная 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) продолжительность ежедневной работы 06 час. 00 мин.

Время начала работы для мастеров производственного обучения 8.00 окончание работы 15 час. 00 мин.

Время начала и окончания работы преподавателей регулируется расписанием учебных занятий в пределах нормы рабочего времени.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися (п.1.4. Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

4.5.3. Для педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, методист, старший методист) устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 07 час. 12 мин. Начало работы в 08 час.

00 мин., окончание работы 16 час. 12 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.5.4. Для музыкального руководителя устанавливается пятидневная 24-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 04 час. 48 мин. Начало работы в 14 час. 00 мин., окончание работы 19 час. 18 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 16 час. 00 мин. до 16 час. 30 мин.

4.5.5. Для педагога-организатора устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 07 час. 12 мин. Начало работы в 13 час. 00 мин., окончание работы 21 час. 12 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 16 час. 00 мин. до 17 час. 00 мин.

4.5.6. Для учителя-дефектолога устанавливается пятидневная 20-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 04 час. 00 мин. Начало работы в 12 час. 00 мин., окончание работы 16 час. 30 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 14 час. 30 мин. до 15 час. 00 мин.

4.5.7. Для главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, специалиста по кадрам, специалиста по охране труда, специалиста гражданской обороны, инженера-энергетика, программиста, юрисконсульта, секретаря учебной части, диспетчера образовательного учреждения, старшего мастера, библиотекаря, делопроизводителя, механика, сестры-хозяйки, коменданта, кладовщика, слесаря-электрика, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, плотника, грузчика, уборщиков служебных помещений (за исключением указанных в п.4.5.10.), уборщика территории устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 08 час. 00 мин. Начало работы в 08 час. 00 мин., окончание работы 17 час. 00 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.5.8. Для врача-терапевта (из расчета работы на 0,5 штатной должности) устанавливается пятидневная 19,5-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 3 часа 54 мин. Начало работы в 8 час. 00 мин., окончание работы 12 час. 24 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, с 10 часов 00 минут до 10 час. 30 мин.

4.5.9. Для старшей медицинской сестры устанавливается пятидневная 39-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 07 час. 12 мин. Начало работы в 08 час. 00 мин., окончание работы 16 час. 12 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.5.10. Воспитатели работают по графику сменности (п.4.7.). Воспитателям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной 36-часовой еженедельной продолжительности рабочего времени. В середине рабочей смены устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут.

4.5.11. Медицинские сестры и медицинские сестры процедурные работают по графику сменности (п.4.7.). Этим работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной 39-часовой еженедельной продолжительности рабочего времени. В середине рабочей смены устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут.

4.5.12. Уборщики служебных помещений, обслуживающие жилые помещения общежития работают по графику сменности (п.4.7.). Этим работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной 40-часовой еженедельной

продолжительности рабочего времени. В середине рабочей смены устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут.

4.5.13. Специалисты по пожарной безопасности работают по графику сменности (п.4.7.). Этим работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной 40-часовой еженедельной продолжительности рабочего времени. В середине рабочей смены устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

4.5.14. Для водителей автомобилей устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 08 часов. Начало работы в 08 час. 00 мин., окончание работы 17 час. 00 мин. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

Рабочее время водителей автомобилей состоит из следующих периодов:

- а) время управления автомобилем;
- б) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;
- в) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в учреждение - до 20 минут;
- г) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового) – до 20 минут;
- д) время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно - до 5 минут;
- е) время стоянки в местах посадки и высадки пассажиров;
- ж) время простоев не по вине водителя;
- з) время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не

требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;

и) время в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

4.6. Работа в режиме ненормированного рабочего дня

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

4.7. Сменная работа - время начала и окончания работы, время междуменного отдыха и продолжительность смены определяется графиком сменности работа в две, три или четыре смены в течение суток. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. График сменности является самостоятельным локальным актом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

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

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

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

4.8. Суммированный учет рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов за учетный период. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Учетный период равный календарному месяцу действует с первого до последнего дня календарного месяца. Учетный период в один год начинается 01 января и действует до 31 декабря. Введение суммированного учета рабочего времени устанавливается по соглашению между работодателем и работниками как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности, как на определенный срок, так и без указания срока.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Норма рабочих часов, рассчитанная за учетный период, уменьшается на время отсутствия работника на работе из-за болезни, отпуска или любой другой уважительной причины.

При увольнении или приеме работника в период действия учетного периода количество часов сверхурочной работы определяется как разница между нормой часов, рассчитанной с начала учетного периода и количеством часов, фактически отработанным работником по графику сменности с начала учетного периода до дня увольнения, либо со дня приема (назначения) и до окончания учетного периода.

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

Форма первичного учетного документа, применяемого для суммированного учета рабочего времени определяется в рамках формирования учетной политики, действующей у работодателя.

4.9. Отстранение от работы

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

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в

случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе)

педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

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

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

4.10. Отпуска

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.10.5. Работодатель обязуется предоставлять работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- председателю профкома – до 3 календарных дней;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет, 55 лет и 60 лет) - 1 день;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, а также гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы – сроком до трех недель в год;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день «1 сентября» или очередной отпуск.
- работникам, имеющим детей-инвалидов возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году.

Работодатель обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях, предусмотренных действующим законодательством, в том числе:

- продолжительностью 14 календарных дней - гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (Федеральный закон от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне").

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

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

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

5. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы,

новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения (результаты) в труде применяются следующие поощрения:

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

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

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

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

6. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

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

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

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

Работникам учреждения запрещается:

- совершать действия, унижающие человеческое достоинство обучающихся и работников;

- курить и нецензурно выражаться в помещениях учреждения и на его территории;

- применять физическое и (или) психическое насилие над личностью обучающихся и работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12. Работодатель может снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения по собственной инициативе, по просьбе самого

работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (профсоюзного комитета).

7. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

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

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

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

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

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

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

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору ГКПОУ
МТСП КК «АИТИ» от 25.03.2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Е.И. Ерёменко

« ___ » _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГКПОУ МТСП КК «АИТИ»

_____ Е.В. Найвинова

« ___ » _____ 2016 г.

**Соглашение по охране труда
ГКПОУ МТСП КК «АИТИ»
на 2016год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стои- мость работ, тыс. руб.	Срок выполн ения меропр иятий	Ответствен- ный за выполнение мероприяти й	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
					всего	Жен- щин
1.	Проведение периодического медицинского осмотра	206	3 кварта л	Ст. медсестра	86	72
2.	Обучение руководителей и специалистов по охране труда в учебных центрах.	14,8	2, 3 кварта л	Специалист по ОТ	9	8
3.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности		4 кварта л	Зам директора по ХР	2	0

	электротехнического персонала					
4.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	-	2,3 кварта л	Специалист по ОТ	42	35
5.	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	5,63	3 кварта л	Сестра- хозяйка	33	27
6.	Организация планово-предупредительного ремонта зданий, сооружений, помещений	226,80 4	3 кварта л	Зам директора по ХР	86	72
7.	ТО кондиционеров и сплит систем, работы по очистке вентиляционных камер	72,390	2,4 кварта л	Зам директора по ХР	86	72
8.	ТО узла тепловой энергии	10	3 кварта л	Зам директора по ХР	86	72
9.	Дезинсекция	54	2,4 кварта л	Ст. медсестра	86	72
	Дератизация		Ежеме- сячно			
1.	Итого:	589,624 тыс. руб.				

Специалист по охране труда

Г.С. Юкляевская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору ГКПОУ
МТСП КК «АИТИ» от 25.03.2016

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Е.И. Ерёменко
«__» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГКПОУ МТСП КК «АИТИ»

_____ Е.В. Найвинова
«__» _____ 2016 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

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

Наименование должности	Наименование СИЗ	Нормы выдачи на год	Действующие нормы	Примечание
---------------------------	------------------	---------------------------	-------------------	------------

Мастер производственн ого обучения	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 106 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	Специальнос ть «Обувщик по ремонту обуви»
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		

Мастер производственн ого обучения	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 126 Приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 октября 2008 г. N 543н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно- коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	При выполнении работ по уходу за растениями, специальность «садовник»
	Сапоги резиновые	1 пара		
	Рукавицы комбинированные	4 пары		
	Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	4 пары 12 пар		
	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1		

Мастер производственн ого обучения	Халат хлопчатобумажный	3 на два года	43 Приложения N 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65 «Нормы бесплатной выдачи санитарно- гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения»	Специальность «Парикмахер»
	Косынка хлопчатобумажная	3 на два года		
Механик	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	П. 149 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов	
	Колпак (косынка) хлопчатобумажный	2 шт.		
	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.		

	Брюки хлопчатобумажный	1 шт.	экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	
Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Пункт 1 Приложения № 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 № 1110 «Об утверждении нормативов, характеризующих процесс предоставления социальных услуг, используемых при расчете подушевых нормативов финансирования социальных услуг в Краснодарском крае»	
	Колпак (косынка) хлопчатобумажный	2 шт.		
	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.		
	Брюки хлопчатобумажный	1 шт.		
Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Пункт 1 Приложения № 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 № 1110 «Об утверждении нормативов, характеризующих	
	Колпак (косынка) хлопчатобумажный	2 шт.		

	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	процесс предоставления социальных услуг, используемых при расчете подушевых нормативов финансирования социальных услуг в Краснодарском крае»	
	Брюки хлопчатобумажный	1 шт.		
Медицинская сестра процедурной	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Пункт 1 Приложения № 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 № 1110 «Об утверждении нормативов, характеризующих процесс предоставления социальных услуг, используемых при расчете подушевых нормативов финансирования социальных услуг в Краснодарском крае»	
	Колпак (косынка) хлопчатобумажный	2 шт.		
	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.		
	Брюки хлопчатобумажный	1 шт.		
Врач -терапевт	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Пункт 1 Приложения № 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 № 1110 «Об утверждении нормативов, характеризующих процесс предоставления социальных услуг, используемых при расчете подушевых нормативов	
	Колпак (косынка) хлопчатобумажный	2 шт.		
	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.		

	Брюки хлопчатобумажные	1 шт.	финансирования социальных услуг в Краснодарском крае»	
Сестра-хозяйка	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Пункт 1 таблицы № 2 Приложения № 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 № 1110 «Об утверждении нормативов, характеризующих процесс предоставления социальных услуг, используемых при расчете подушевых нормативов финансирования социальных услуг в Краснодарском крае»	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 193 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов	

	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
	Боты или галоши диэлектрические	дежурные		
	Перчатки диэлектрические	до износа		
	Очки защитные	до износа		

	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 127 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	
	Перчатки с точечным покрытием	до износа		
	Очки защитные	до износа		
	Наплечники защитные	дежурные		

Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм х/б	1 шт.	Пункт 15 Приложения № 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 № 1110 «Об утверждении нормативов, характеризующих процесс предоставления социальных услуг, используемых при расчете подушевых нормативов финансирования социальных услуг в Краснодарском крае»
	Сапоги резиновые	1 пара	
	Рукавицы брезентовые	4 пары	
Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 11 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар	

	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	
	Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 N 297 (ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики"	
Грузчик 1 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 21 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных	

	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажные	1 шт.	Пункт 13 таблицы № 1 Приложения № 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 № 1110 «Об утверждении нормативов, характеризующих процесс предоставления социальных услуг, используемых при расчете подушевых нормативов финансирования социальных услуг в Краснодарском крае»	
	Рукавицы комбинированные	4 пары		
	Сапоги резиновые	1 пара		
	Фартук хлопчатобумажный	2 шт.		
	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Пункт 20 Приложения № 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики	

Уборщик служебных помещений	Сапоги резиновые	1 пара	Краснодарского края от 30.12.2014 № 1110 «Об утверждении нормативов, характеризующих процесс предоставления социальных услуг, используемых при расчете подушевых нормативов финансирования социальных услуг в Краснодарском крае»
	Рукавицы комбинированные	6 пар	
	перчатки резиновые	12 пар	
Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 23 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
	Сапоги резиновые с утепленным вкладышем	1 пара	

	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	температурных условиях или связанных с загрязнением»	
	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2, 5 года		
Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	3 на два года	Пункт 11 Приложения № 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. № 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви"	При сопровождении учащихся в столовую и исполнении функций диетсестры
		Косынка хлопчатобумажная		

Кладовщик	Халат х/б или смешанных тканей	1 шт.	Пункт 4 таблицы № 1 Приложения № 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 № 1110 «Об утверждении нормативов, характеризующих процесс предоставления социальных услуг, используемых при расчете подушевых нормативов финансирования социальных услуг в Краснодарском крае»
	Рукавицы комбинированные	4 пары	
	Костюм х/б	1 шт.	

Специалист по охране труда

Г. С. Юкляевская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору
ГКПОУ МТСП КК «АИТИ»
от 25.03.2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Е.И. Ерёменко

« ____ » _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГКПОУ МТСП КК «АИТИ»

_____ Е.В. Найвинова

« ____ » _____ 2016 г.

Перечень

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

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

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Производственный фактор	Смывающее средство	Норма выдачи на 1 месяц
6.	Мастер производственного обучения («парикмахер»)		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
8.	Медицинская сестра		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
9.	Старшая медицинская сестра		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
10.	Медицинская сестра процедурной		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
11.	Механик		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
12.	Плотник 2 разряда		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
14.	Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
15.	Уборщик служебных помещений		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.
16.	Уборщик территорий		мыло туалетное / жидкие моющие средства	200 г. / 250 мл.

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

* Согласно п. 20 Приложения № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 № 1122н: на

работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Специалист по охране труда

Г.С. Юкляевская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
ГКПОУ МТСР КК «АИТИ»
от 25.03.2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Е.И. Ерёмченко

« ____ » _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГКПОУ МТСР КК «АИТИ»

_____ Е.В. Найвинова

« ____ » _____ 2016 г.

Список

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

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарных дней)
1	2	3
1.	Бухгалтер	7
2.	Водитель автомобиля	7
3.	Главный бухгалтер	14
4.	Заместитель директора по хозяйственной работе	7
5.	Экономист	7

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору
ГКПОУ МТСР КК «АИТИ»
от 25.03.2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Е.И. Ерёменко

« ____ » _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГКПОУ МТСР КК «АИТИ»

_____ Е.В. Найвинова

« ____ » _____ 2016 г.

Перечень

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного

	объединения профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ), преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, педагог дополнительного образования (по профилю работы по основной деятельности)
Учитель трудового обучения (технология)	Мастер производственного обучения (по профилю работы по основной деятельности)
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель
Старший тренер - преподаватель, тренер-преподаватель	Преподаватель физической культуры
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета

Заместитель директора по
учебно-производственной работе

Т.В. Забгаева