	Министерство образования и науки Алтайского края краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» (КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса»)
	Коллективный договор **краевого государственного бюджетного профессиональное образовательное учреждение «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» (КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса») на 2024 -2027 гг.**

Утверждаю
Директор КГБПОУ «АКПТиБ»
_____ Самусенко Е.В.
Приказ № 24 от 27 февраля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного бюджетного профессиональное образовательное учреждение «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса»
(КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса»)
на 2024 -2027 гг.

Представитель работодателя –
Директор КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса»
_____Самусенко Е.В.
«27» февраля 2024 г.

Лицо, уполномоченное представителем работников,
Председатель профкома
_____Жернакова Т.В.
«27» февраля 2024 г.

Принят на конференции работников и обучающихся колледжа Протокол от 21 февраля 2024 № 1;

Коллективный договор
Прошел уведомительную регистрацию
в Центре занятости населения
Краевого государственного казенного учреждения
«Управление социальной защиты населения по городу Бийску, Бийскому и Солтонскому районам»
«29» 03 2024 года
Регистрационный номер 121

	Должность	*Фамилия/ Подпись*	*Дата*
Разработал	*Председатель профкома* *Юрисконсульт*	*Жернакова Т.В.* *Башунова Р.Х.*	*20.02.2024*
			1 из 44 л.

Оглавление

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Права и обязанности сторон трудовых отношений	5
Раздел 3.	Трудовой договор и гарантии занятости работников	9
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха	15
Раздел 5.	Оплата труда	20
Раздел 6.	Охрана труда	25
Раздел 7.	Социальные гарантии, льготы и социальная сфера	28
Раздел 8.	Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома.	30
Раздел 9.	Организация и контроль за выполнением Коллективного договора	32
Раздел 10.	Заключительные положения	34
Приложение № 1 –	Перечень Профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств	35
Приложение № 2 -	Соглашение по охране труда КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса на 2024-2027 годы.	42

Раздел 1 **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем - краевым государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» (сокращенное наименование - КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса»), далее по тексту – «Колледж», в лице его представителя, директора Самусенко Елены Васильевны и работниками Колледжа, интересы которых представляет председатель профсоюзной организации КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» (далее - Профком) в лице Жернаковой Татьяны Валентиновны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашением.

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально--трудовых отношений между Работодателем и работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными правовыми актами и Отраслевыми соглашениями.

1.4. Работодатель признает, что интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет Профком колледжа и иные представители, избираемые работниками, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем, Профкомом и иным представителем, избираемым работниками (при наличии) в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников колледжа (кроме пунктов, в которых членство в профсоюзной организации специально оговорено).

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.9. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и краевого

уровней в течение срока действия договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.10. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.11. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором

1.12. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и Уставом Колледжа.

1.13. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон. **Стороны договорились**, что Коллективный договор состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения
Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений
Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости работников
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха
Раздел 5. Оплата труда Раздел
Раздел 6. Охрана труда
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера
Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений работодателя и Профкома
Раздел 9. Организация и контроль за выполнением коллективного договора
Раздел 10. Заключительные положения.

1.14. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.14.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.14.2. Объединять усилия для повышения авторитета Колледжа и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников коллектива.

1.15. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам Колледжа.

1.16. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива Колледжа не реже одного

раза в год. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся с одобрения их конференцией работников, оформляются приложением к настоящему договору и являются его неотъемлемой частью.

1.17. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней со дня его (их) подписания на официальном сайте Колледжа.

1.18. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

а) в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

б) Профком, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга колледжа, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности Колледжа в соответствии с задачами Программы развития Колледжа, повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Ежегодно планировать приоритетность направлений расходования средств бюджета Колледжа, утверждать их на Совете учреждения с учетом мнения Профкома и обеспечивать их выполнение. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, используя как бюджетные, так и за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня культурного обслуживания работников и их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.4. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Колледжа. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив Колледжа (через приказы, постановления, решения, протоколы заседаний, материалы конференций работников и обучающихся, портал (сайт) Колледжа, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности Колледжа;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- финансовому положению Колледжа, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности и др.;
- использованию фонда заработной платы;
- персональной ответственности руководителей за грубые нарушения в работе.

2.2.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и

Профкома, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2.9. Предоставлять Профкому по запросу письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, о социально-экономических показателях Колледжа, намеченных планах социально-экономического и кадрового развития Колледжа и др. информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением. В случае возникновения конфликтных ситуаций предоставлять Профкому письменную информацию по социально-трудовым вопросам оперативно в течение 10 рабочих дней.

2.2.10. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.12. Информировать Профком о разрабатываемых проектах социально-трудовых локальных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам, в том числе начисление баллов по стимулирующим выплатам принимать по согласованию с Профкомом.

2.2.13. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.14. Обеспечивать участие работников в управлении Колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором. Обеспечивать членство в Совете учреждения работников, не занимающих административные должности. Создавать постоянные или временные комиссии или рабочие группы при директоре и/или при заместителях директора из различных категорий работников для проработки и подготовки решений по различным направлениям деятельности колледжа.

2.2.15. Способствовать расширению приносящей доход деятельности Колледжа с целью развития бюджетного учреждения, создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.

2.2.16. Знакомить работников с локальными актами Колледжа.

2.3. *Профком обязуется.*

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности Колледжа присущими профсоюзу методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших преподавателей и работников колледжа.

2.3.2. Способствовать соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников в органах управления Колледжа

при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления Колледжем (ст.53 Трудового кодекса РФ).

- Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников - членов профсоюза - по их заявлениям в Профком, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.3.5. Добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

2.3.6. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.

2.3.7. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.8. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Программы и Соглашения по охране труда. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест, уделяя особое внимание рабочим местам педагогических работников.

2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации колледжа, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в сфере занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.10. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации Колледжа.

2.3.11. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников Колледжа и членов их семей.

2.3.12. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

2.3.13. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

2.3.14. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни.

2.3.15. Оказывать материальную помощь сотрудникам Колледжа.

2.4. ***Обязательства работников:***

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми Советом учреждения, объединяя усилия с Работодателем для достижения Колледжем уровня организации высокой социальной направленности.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа, Устав, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.3. Признавать и соблюдать права Колледжа на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллекти уважать права друг друга.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имущес третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность сохранность этого имущества) и других работников Колледжа (ст.21 Трудового кодекса Р

2.4.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и последств чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившем Работодателю.

2.4.7. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории Колледжа и закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленн порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходова электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.8. Способствовать процветанию Колледжа, своим личным примером воспитывать студентов чувство патриотизма, гордость за свою профессию и Колледж, прививать нормы порядочности.

2.4.9. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и ины нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказан первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажиров на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлен признаков профессионального заболевания.

2.4.10. Работники Колледжа, занимающие руководящие должности, обеспечива соблюдение работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурны подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение работниками, выполняющими организационно-распорядительны функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труд санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными работникам требований инструкций по охране труда;
- соблюдение работниками, занятыми производственной деятельностью, требований инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видо выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций п охране труда;
- выполнять требования охраны труда в части своевременного и полного прохожден профилактического медицинского осмотра и обязательной диспансеризации.

2.5. ***Работодатель, Профком и работники*** *имеют права, установленные дл каждой* категории Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, нормативными актам правилами внутреннего распорядка Колледжа и настоящим Коллективным договором.

2.6. ***Работодатель в части трудовых отношений имеет право:***

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядк и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в Колледже.

2.6.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.7. ***Профком имеет право:***

2.7.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации Колледжа;
- введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

2.7.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Колледжем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам Колледжа.

2.8. ***Работник в части трудовых отношений имеет право на:***

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

2.8.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.8.8. Участие в управлении Колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом колледжа.

Раздел 3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Законом «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевыми соглашениями, Уставом колледжа и настоящим Коллективным договором. Один экземпляр

трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договору передаетс работнику, второй - хранится в отделе кадров работодателя. При этом получение работнико экземпляра трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договор должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

При приеме работников на работу, в случаях, установленных Трудовым кодексо (ст.195.3 ТК РФ) Работодатель обязательно применяет требования, содержащиеся профессиональных стандартах, в следующих случаях:

- согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствоват наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках ил профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличи ограничений;
- согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если он установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативным правовыми актами Российской Федерации

3.1.1. При приёме на работу работник обязан предъявить трудовую книжку ил сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой догово заключается впервые. Порядок заполнения сведений о трудовой деятельности и/ил трудовой книжки регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

3.1.2. О каких-либо предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за дв месяца до их введения.

3.1.3. Трудовые договоры для различных категорий работников колледж разрабатываются непосредственным руководителем работника совместно с отделом кадро колледжа, юрисконсультом в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.1.4. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное н установлено самим трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к трудовом договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или п поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенно трудовым договором.

3.1.5. Трудовой договор с работником колледжа, как правило, заключается неопределенный срок.

3.2. В трудовом договоре и (или) дополнительном соглашении к трудовому договор указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии Уставом колледжа;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основани

в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

3.2.1. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, заключения срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений среднего профессионального образования; исчисления заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

3.2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного

договором срока, если обучение проводилось за счет или с привлечением средств работодателя;

- о видах и условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий данного Коллективного договора, соглашений.

3.2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами.

3.3.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых работодателем (учреждением) услуг, Колледж (учреждение) вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

3.4. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме не позднее, чем за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения Работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в Колледже (договор об обучении и др.).

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и предоставляются сведения о трудовой деятельности в случае, если трудовая книжка не ведется по причине отказа работника от нее в установленном законом порядке или в случае, если работник был впервые принят на работу после 31 декабря 2020 года и ранее не имел трудового стажа.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, который был затребован в его заявлении: в виде заверенного экземпляра на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной

подписью.

3.5 **Стороны договорились:**

Работодатель обязуется:

3.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора и оформлением приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового соглашения.

3.5.2. Знакомить с приказом о приеме на работу каждого работника под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) каждого работника под роспись с указанием даты, с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.5.3. Не устанавливать испытания при приеме на работу для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода, от другого работодателя по соглашению между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами и Коллективным договором.

Испытание для работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливать на срок не более трех месяцев, а для заместителей директора колледжа и главного бухгалтера на срок не более шести месяцев.

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

3.5.4. При приеме на работу или переводе на другую должность за работником закреплять наставника из числа наиболее опытных и высококвалифицированных работников для проведения адаптационных мероприятий и стажировки на рабочем месте.

3.5.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.5.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5.7. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника колледжа - осуществлять только в строгом соответствии со ст.72^1 и72^2 Трудового кодекса РФ.

3.5.8. В обязательном порядке работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу не противопоказанную им по состоянию здоровья.

3.5.9. Увольнять по сокращению численности или штата работников, по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации — только в случаях, когда

невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3.5.10. Расторгать трудовой договор с работником - членом профсоюза - по инициативе Работодателя по п. 2, 3 и п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ только по согласованию с Профкомом (ст.82 Трудового кодекса РФ).

3.5.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением т.п.), а также сокращением численности и штата, с участием Профкома. При необходимости и/или по инициативе Профкома эти вопросы могут рассматриваться на конференции работников.

3.5.12. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников.

3.5.13. Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) работнику и Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях - соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.5.14. Предоставлять в Профком в случае массового сокращения не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5.15. При экономической необходимости сокращения численности (штата) Работодатель вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- ознакомление со всем перечнем вакансий в колледже.

Кандидатуры для сокращения обсуждать с участием Профкома колледжа в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.5.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Колледжа следующие категории работников:

- временно нетрудоспособных и находящихся в отпуске (ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 Трудового кодекса РФ);
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- одиноких матерей воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения

по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса). (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

3.5.17. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников (п.2 ст. 179 Трудового кодекса РФ):

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- другим категориям в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ.

Стороны договорились, что, кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено Трудовым кодексом РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается:

- работникам предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию);
- проработавшим в колледже 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного.

3.5.18. Заключать с Центром занятости населения договор, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах.

3.6. Работодатель обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений (полную или частичную), другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, только по согласованию с Профкомом.

3.7. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

3.8. Перед увольнением работников колледжа по инициативе Работодателя по основаниям, при которых не требуется согласия Профкома, отдел кадров информирует об этом председателя Профкома.

3.9. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития колледжа, в целях эффективной работы обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 3 года согласно утвержденному плану повышения квалификации.

3.10. Работодатель и Профком обеспечивают бесплатную юридическую консультацию для работников колледжа по вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

3.11. Работодатель совместно с Профкомом в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа Колледжа и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для занесения на Доску почета колледжа;

- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственным ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуальнс рейтинга сотрудников и преподавателей;
- рейтинг отделений, цикловых комиссий, предметных объединений, отделов и служб
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в колледже.

3.12. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, при получении требован профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений трудового и инс законодательства, локальных нормативных актов, Коллективного и Трудового догово принимать исчерпывающие меры по их устранению, о чем в установленном законом сро (1 неделя) сообщать ему.

Раздел 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного кажд работником.

4.2. Работодатель обязуется уменьшить продолжительность рабочего дня или смен непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, на один час.

4.3. При регулировании рабочего времени в колледже стороны основываются на том, ч продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установлен законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (педагогичес работники, работники с вредными условиями труда и т.д.).

4.4. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются Правила внутреннего трудового распорядка, Уставом колледжа, трудовым договор индивидуальным графиком работы.

4.5. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительно рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 Трудового коде РФ (совместительство - по инициативе работника) и статьи 99 Трудового кодекса (сверхурочная работа - по инициативе Работодателя).

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колле устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неде Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов - для работников, занятых на работе с вредными условиями тру по согласованию с Профкомом;
- не более 35 часов - для работников колледжа в возрасте от 16 до 18 лет;
- не более 35 часов - для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп.

4.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная 36-часовая рабо неделя. Нормы времени для расчета объема педагогической и других видов ра выполняемых преподавательским составом колледжа, разрабатываются Работодате (тарификационной комиссией) и согласовываются с Профкомом работников до 30 и текущего года.

4.8. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной пл составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподава устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требовани утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификацио списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. В период кан

преподавательский состав колледжа работает согласно плану работы учреждения.

4.9. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и программой воспитания;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе, во время обязательного нахождения в колледже по расписанию, плану работы или графику мероприятий колледжа.

4.10. В колледже для отдельных должностей работников вводится ненормированный рабочий день. Стороны договорились: при привлечении к работе в режиме ненормированного рабочего дня не превышать нормы 4 часов в течение двух дней подряд.

4.11. Для работников устанавливается пяти- или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается трудовым договором. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье, а для руководителей, служащих и рабочих шести- или пятидневная рабочая неделя согласно трудовому договору и Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.12. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет

(ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

• лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответстви медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограниче продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудо прав.

4.13. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору мо предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоян основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в тече определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудов договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при усло чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и перио выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 1, 2 ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13.1. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудо договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в ч. 2 ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работник, выполняющий трудо функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, приня работодателем в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации (дал работник) (ч. 3 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудо функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудо функции вне местонахождения работодателя, его филиала, представительства, ин обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местнос вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косве находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполне данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателе работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информацион телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общ пользования.

Порядок заключения, расторжения трудового договора, организация работы, взаимодейст с дистанционным работником, порядок обмен кадровыми документами, листк нетрудоспособности определяется внутренним локальным нормативным ак работодателя.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ. Преподаватели мо привлекаться к работе в выходные дни, в сессионный период по согласованному с н графику учебного процесса. В иных случаях, привлечение к работе в выходные и нерабо праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по согласовани Профкомом и на основании письменного распоряжения директора.

4.15. Работа по дополнительным трудовым договорам (на условиях внутрен совместительства) производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.16. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставля ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календар дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам в возр

до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Работающим инвалидам (по предъявлении документа) предоставляется к ежегодному отпуску дополнительно 2 календарных дня.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ (Положение о порядке и условиях предоставления удлиненного отпуска).

4.18. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам по следующим должностям (главный бухгалтер, начальник общего отдела, водитель), имеющим ненормированный рабочий день, с оплатой за счет фонда экономии заработной платы – 3 дня.

4.19. Стороны согласились с необходимостью предоставлять дни без сохранения заработной платы:

- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.) - 1 день.
- Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ предоставляются:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

•работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака- 2 (два) календарных дн
смерти близких родственников – 3(три) календарных дня;

•в других случаях, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной плат
продолжительность которого определяется между работником и работодателем;

•работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудов
деятельности после назначения пенсии - до 30 календарных дней в году;

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.20. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителе
подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в случае необходимости)
часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно
соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию
Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответств
со ст. 122 и 123 Трудового кодекса РФ.

4.22. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению меж
работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее
дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работни
Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбо
работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателе
предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабоч
год.

По соглашению сторон трудового договора часть неиспользованного отпуска, превышающ
28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации
неиспользованный отпуск в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ.

4.23. При составлении графика отпусков учитываются следующие требован
законодательства:

а) работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летн
или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодн
отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 л
предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или дру
удобное для них время;

г) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности
родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.24. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск,
соглашению Работодателя и работника, может быть перенесен на другое время. Изменен
графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома

4.25. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санатор
курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае времен
нетрудоспособности работника в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Работни
уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый д
положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные
отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключен

увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.27. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (статья 263 ТК РФ)

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ, лицам, осуществляющим уход за детьми, предоставляются по письменному заявлению работника.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.28. Стороны договорились, что привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ. В случаях, требующих от Работодателя учета мнения Профкома, работники привлекаются к сверхурочным работам по следующей процедуре:

а) руководитель соответствующего подразделения подает представление в Профком колледжа с обоснованием необходимости сверхурочной работы, список привлекаемых к ней работников и графиком работ;

б) в случае получения согласия Профкома Работодатель издает соответствующий приказ.

4.29. Преподаватели колледжа каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ, предоставляемый по решению Совета колледжа.

4.29.1. Неоплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется преподавателю по его заявлению с согласия заместителя директора по учебной работе в любое время, если есть возможность замены преподавателя в учебном процессе или по окончании учебного года путем присоединения к ежегодному отпуску.

4.29.2. **Стороны договорились, что:**

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
- длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
- начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;
- в период длительного отпуска работник пользуется всеми социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.

4.30. Работодатель по согласованию с Профкомом может устанавливать в летнее время (ориентировочно с 1 июля по 25 августа) «летний» график для работников колледжа, за исключением работников занятых в учебном процессе и работников, имеющих сменный график работы.

Раздел 5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии законодательными и нормативными актами РФ, Алтайского кря, Положением об опла труда работников КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнес (далее - Положение об оплате труда работников КГБПОУ «Алтайский колле промышленных технологий и бизнеса»), условиями трудового договора.

Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором и Положением, иными локальными нормативными актами (приказами) Колледжа, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами (ст. 135 Трудового кодекса РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем кажд полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются – 15 последний день месяца, с последующим перечислением на расчетный счет (банковску карту) работника. При выдаче зарплаты за месяц Работнику выдается расчетный листок составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий перио размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумм подлежащей выплате.

Работодатель заключает договор с банком при условии, что Работник не платит за оформление первичной пластиковой карты (за исключением случаев её восстановления).

5.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 1 Трудового кодекса РФ).

5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнен не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего д после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 Трудового кодек РФ).

5.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выпла заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выпл причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процент (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это вре ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, ес вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получен не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актам содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальны нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. П неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выпл причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется фактически не выплаченных в срок сумм. (Статья 236 ТК РФ)

5.6. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повыш коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договоро

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.7. 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. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.8. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в пятнадцатидневный срок с момента поступления приказа или разъясняющего документа соответствующего органа государственной власти РФ, либо в срок, указанный в соответствующем акте.

5.9. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простоя (часть третья ст. 157 Трудового кодекса РФ).

5.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. (ст. 139 ТК РФ)

- при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;
- При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. (ст.167 ТК РФ);
- работникам, являющимся донорами (после каждого дня сдачи крови для переливания предоставляется день отдыха с сохранением среднего заработка). По желанию работника

этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и дн сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняет средний заработок за эти дни, если работник сдал кровь безвозмездно (ст. 186 Трудово кодекса РФ);

5.11. На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабоч время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии законами субъекта федерации, за работником сохраняется место работы, (ст. 170 ТК РФ

5.12. Фонд оплаты труда Работников (ФОТ) колледжа формируется за счет субсидии краевого бюджета на выполнение государственного задания, средств от приносящей дохо деятельности, поступающих от реализации платных услуг и иных источников, запрещенных законодательством.

Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работнико определяет должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характер размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

Локальные нормативные акты, дополняющие действие Коллективного договора Положение об оплате труда по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются Работодател по согласованию с Профкомом (ст.ст.8, 135 Трудового кодекса РФ).

5.13. Заработная плата состоит из гарантированной части и стимулирующей части, разм последней для каждого Работника зависит от результатов и качества его труда.

5.14. Гарантированная часть оплаты труда состоит из:

- оклада по должности (ставки), рассчитанного от минимального оклада с помощ межразрядных тарифных коэффициентов по ЕТС;
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными акта колледжа.

Сумма средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы, мож составлять до 70% от общего фонда оплаты труда Работников Колледжа.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нор рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может бы ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (ст. 133 Трудового кодекса РФ).

Компенсационные выплаты, перечень оснований для стимулирования за качество количество труда установлены Положением об оплате труда работников КГБОУ «Алтайск колледж промышленных технологий и бизнеса».

5.15. Размеры окладов (ставок, должностных окладов) Работников устанавливаются соответствующим профессиям с учетом требований к профессиональной подготовке уровню квалификации, присвоенной по результатам аттестации.

5.16. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (ил опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районн коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении ра различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профес (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей времен

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.18. Выплаты компенсационного характера работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом по оценке условий труда, в соответствии с Положением об оплате труда.

При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки условий труда) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.19. Учет времени занятости во вредных условиях труда, постоянно работающих ведется на основании табеля учета рабочего времени, а привлекаемых для работ временно или эпизодически - по журналам учета рабочего времени или другим первичным документам (контрольно-технический журнал учета работ во вредных условиях труда).

5.20. Компенсационные выплаты, связанные с тяжелыми работами и вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются сроком на пять лет приказом директора на основании результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев, когда работник связан с профессией и (или) видом работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности.

5.21. Доплата за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ) производится в размере до 50% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов, кроме работающих по скользящему графику.

5.22. Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, производится по согласованию работника и Работодателя, но не менее 25% должностного оклада (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.23. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ в двойном размере среднемесячной заработной платы.

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

5.24. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

5.24.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 282 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту

работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работат совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учет периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не до превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный пер установленный для соответствующих категорий работников (ст. 284 Трудового кодекса
5.24.2. Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за преде установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на осно работе, так и по совместительству, а также работа сверх нормального числа рабочих час учетный период - считается сверхурочной (ст. 99 Трудового кодекса РФ) и оплачива часы в двойном размере средней заработной платы работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты м компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее врем отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

5.25. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество труда работников («Положение о стимулирующих надба работникам КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса»);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пред стимулирующего фонда оплаты труда из средств краевого бюджета и из средст приносящей доход деятельности.

5.26. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работн определенных количественных и качественных показателей работы. Вып стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должност окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах. Выплаты произво при наличии денежных средств.

При ухудшении показателей в работе отменяются или не назначаются выплат высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплат итогам работы, иные поощрительные выплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия или до сн дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работ качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, поощрительные выплаты не назначаются.

Надбавки стимулирующего характера регламентируются «Положением Об оплате т работников КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизн Работодатель поощряет работников за успехи в работе в соответствии с действующи колледже локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.27. Штатным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, устанавлива ежемесячная стимулирующая выплата в размере 10% от ставки оклада.

5.28. Ежемесячные выплаты за наличие ведомственной награды, для педагогиче работников, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющ почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При наличии двух и б ведомственных наград (нагрудных знаков, почетных званий) выплата устанавливаетс

одному из оснований.

5.29. Работодатель своевременно информирует работников колледжа обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

5.30. Работодатель обязуется извещать в письменной форме персонально каждого работника колледжа о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок по заработной плате).

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников колледжа на охрану их труда.

С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма;
- обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования;
- обеспечивать выделение необходимых средств для обеспечения контроля факторов производственной среды и трудового процесса, создания безопасных условий труда в колледже, а именно на:
  - измерение эффективности вентиляционных систем;
  - измерение параметров электробезопасности;
  - доведение показателей световой среды до санитарных норм.

6.2. Основные направления работы по охране труда:

- Контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.
- Оперативный контроль состояния охраны труда и учебы в Колледже.
- Организация профилактической работы по снижению травматизма в Колледже.
- Организация работы комиссий по контролю за состоянием охраны труда.
- Планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации.
- Организация пропаганды по охране труда.
- Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда Работников колледжа.
- Проведение специальной оценки условий труда.
- Проведение оценки профессиональных рисков.
- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой

помощи пострадавшим.

• Разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников.

6.3. Соглашения по охране труда подготавливается Работодателем и Профком утверждается Работодателем и является Приложением № 2 к настоящему Коллективн договору. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, явля обязательным для исполнения. Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашени охране труда обсуждается на совместном заседании Совете учреждения и Профкома, а и выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения ежегодной Конференции работников.

6.4. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работн колледжа, в т.ч. предусмотренных Соглашением, Работодатель выделяет средства из источников финансирования в размере - до 2% от фонда заработной платы.

6.5. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда один раз в лет. В состав комиссии включаются представители профсоюзной организации и комисси охране труда.

Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране труда, предписанны результатам специальной оценки условий труда, считая их неотъемлемой час Соглашения по охране труда.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труд состав которой на паритетной основе включаются представители профсоюзной организац

6.7. Профком пользуется правом участия в любых государственных экспертизах соответствие зданий, сооружений и технологий Колледжа требованиям охраны труда. же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с це выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторон специализированные организации или соответствующих специалистов.

Если, вопреки позиции Работодателя, заключение независимой экспертизы подтверж мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на здоровье работн Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты на экспертизу и прини меры по устранению выявленных нарушений.

6.8. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответстви санитарными нормами.

6.9. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях Колледжа в соответств санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

6.10. С целью создания безопасных условий труда в Колледже Работодатель обеспечи выделение необходимых средств для:

• измерения параметров электробезопасности с привлечением сторонних организа имеющих лицензию на проведение указанных работ;

• своевременного обеспечения работников средствами индивидуальной защ моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормам перечню профессий и должностей; (Приложение № 1 к Договору)

6.11. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по охране труда работн колледжа в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.12. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает прохождение периодичес медицинского осмотра работников колледжа согласно перечню профессий и должнос утверждаемому ежегодно Роспотребнадзором.

6.13. Стороны договорились, что Работодатель выплачивает:

6.14.1. Единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в качестве возмещения за вред, причиненный их здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей.

6.14. Для обеспечения условий и охраны труда женщин Работодатель обязуется:

- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и опасных условиях труда;
- обеспечивать работникам с вредными и опасными условиями труда, в случае беременности рабочие места для трудоустройства (перевод на легкую работу);
- не привлекать лиц в возрасте до 21 года к работам с вредными и опасными условиями труда.

6.15. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения Колледжа, а также вахту средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно.

6.16. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе в колледже.

6.17. Работодатель создает условия для работы уполномоченных по охране труда от Профкома. Профком и его представители для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, нормативных требований по охране труда и пожарной безопасности вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения Колледжа;
- получать по требованию от Работодателя необходимые документы, сведения и объяснения;
- проверять работу коммуникационных систем и точки общественного питания.

На время обучения и выполнения общественных обязанностей за уполномоченным по охране труда сохраняется его средний заработок.

6.18. В договорах аренды, заключаемых с организациями, Работодатель предусматривает обязанность работников этих организаций выполнять установленные меры безопасности, нормы охраны труда и правила внутреннего распорядка колледжа.

6.19. Работник колледжа обязан выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым и Коллективным договором.

Раздел 7 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы колледжа и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;
- вовлечение работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания;

- забота о ветеранах;
- содействие по улучшению жилищных условий сотрудников и получени нуждающимся социального жилья.

7.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы Колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовый за спортивные залы, музей колледжа). Работодатель поддерживает их работу и обеспечива приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3. Ликвидация или перепрофилирование объектов социально-культурной (актовый за спортивные залы, музей колледжа) и оздоровительной сферы производится с учетом мнен Профкома.

7.4. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры и спорта удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей студентов, работников колледжа членов их семей.

7.5. **Работодатель обязуется:**

7.5.1. При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине Работни компенсировать пострадавшему расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с действующ законодательством РФ.

7.5.2. Выплаты производятся по приказу директора.

7.5.3. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культу и отдыха Работников бесплатно предоставлять по заявлениям преподавателей и работни колледжа возможность пользования спортивными сооружениями (спортивные за продолжительностью до 8 часов в неделю.

7.5.4. Создавать условия для оздоровления работников.

7.6. Работодатель обеспечивает работу столовой для работников и студентов. Режим раб столовой устанавливается с учетом мнения Профкома.

7.7. Работодатель и Профком обязуются:

7.7.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничн мероприятий, посвященных Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Д учителя, юбилейным датам колледжа, по мере финансовой возможности.

7.7.2. Совместно с Профкомом, за счет средств профкома, организовывать и провод культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников колледжа:

- спартакиады работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня;
- общеколледжные вечера отдыха, детский новогодний утренник, торжествен мероприятия;
- туристические поездки по Алтайскому краю, в театры, музеи и т.п.

7.8. Профком обязуется:

7.8.1. Выделять из средств профсоюзного бюджета членам профсоюзной организа денежные средства к праздничным дням «Новый год», «8 марта», «23 февраля», «Д учителя», похороны близких родственников, мероприятий по проведению спорти массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Конкретные размеры средств, определяются при ежегодном планировании профсоюз бюджета и утверждаются решением Профкома колледжа.

7.8.2. Выделять из своего годового бюджета материальную помощь членам профсоюза на основании решения Профкома.

7.8.3. Работодатель совместно с Профкомом колледжа ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации.

Стороны договорились:

7.9.1. Комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и Профкома.

7.9.2. Включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия) и отдых работников.

7.9.3. Для финансирования данного Соглашения Работодатель привлекает средства от приносящей доход деятельности учреждения или изыскивает другие источники финансирования.

7.10. Работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для проведения массовых мероприятий.

7.11. Профком организует оказание материальной помощи работникам колледжа в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети);
- в случае длительной болезни на приобретение лекарственных препаратов;
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
- в других экстренных случаях.

Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

7.12. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами колледжа. Работникам, проработавшим в колледже не менее пяти лет, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования очно-заочной или заочной формы обучения по профилю его деятельности, успешно обучающемуся в этом учреждении, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска.

Раздел 8 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома

8.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком, осуществляющий общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, исполнением Коллективного договора.

8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома колледжа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников «Алтайской краевой общественной организации профсоюза работников пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности РФ», Уставом

колледжа, настоящим Коллективным договором.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организац колледжа при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательст условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профк представляет и защищает интересы всех работников колледжа.

8.4. Работодатель признает Профком существенной и конструктивной силой в решении во совместных вопросов.

8.5. Работодатель обязуется информировать Профком:

- об экономическом положении Колледжа;
- о выполнении Положения об оплате труда работников колледжа;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о намечаемых мероприятиях по изменению социальных условий работников;
- об увольнениях сотрудников колледжа по инициативе администрации в случа не требующих согласования с Профкомом.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарант профсоюзной организации Колледжа, способствовать ее деятельности, согласовывать Профкомом решения и документы, касающиеся:

- установления системы оплаты труда;
- форм материального и морального поощрения;
- расходования внебюджетных средств;
- привлечения работников к работе в дни отдыха;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- разрешения на сверхурочные работы;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с РФ;
- утверждения инструкций по охране труда.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматрив действующие локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономичес отношений, с последующим принятием их на Совете учреждения.

8.8. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают эффективную работу постоя действующих комиссий:

- тарификационная комиссия;
- комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- комиссии по аттестации рабочих мест;
- аттестационной комиссии.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

Работодатель и Профком обязуются предоставлять выше перечисленным комиссиям необходимую им для работы и проверки выполнения Коллективного договора информа не позднее, чем в недельный срок.

Представители соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организа

участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов педагогических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);
- в составе Совете учреждения.

8.9. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников колледжа.

8.10. Бухгалтерия ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Профкома и территориальных организаций Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в колледже. Ответственные: за перечисление - главный бухгалтер; за начисление хранение заявлений - бухгалтер-расчетчик. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов.

8.11. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование:

- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом;
- помещения для профсобраний, конференций, заседаний Профкома;
- транспортные средства по заявке Профкома;
- услуги множительной техники.

8.12. Работодатель предоставляет Профкому возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, Профсоюза работников «Алтайской краевой общественной организации профсоюза работников пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности РФ», и профсоюза работников народного образования и науки РФ, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте колледжа.

8.13. Работодатель осуществляет:

- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;
- обеспечение расходными материалами;
- печатание и размножение необходимых для работы Профкома документов, касающихся совместной деятельности Профкома и администрации (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

8.14. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности Колледжа и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации работников.

8.15. Члены Профкома (профсоюзного актива) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по

заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за с средств колледжа на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференц созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленум президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

8.16. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициат работодателя в соответствии с пп. 2. 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с уче мотивированного мнения Профкома, а увольнение председателя Профкома (заместителя), - с согласия Крайкома Профсоюза работников «Алтайской крае общественной организации профсоюза работников пищевой, перерабатывающей и смежн видов экономической деятельности РФ».

8.17. Увольнение по инициативе работодателя председателя Профкома и его заместител (членов президиума) не допускается в течение двух лет после окончания выборн полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения работник виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможнос увольнения. Увольнение по инициативе администрации в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. Трудового кодекса РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п.8 настоящего договора и ст.374 Трудового кодекса РФ.

8.18. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключен Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в рабо комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы. Участие в рабо комиссии по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленн директором по согласованию с председателем Профкома.

8.19. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергну дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены инициативе работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

Раздел 9 ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторона договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а также органом зарегистрировавшим Коллективный договор.

9.2. Выполнение положений Коллективного договора в подразделениях контролируе администрацией подразделения, профсоюзным комитетом, председателем профсоюз организации. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию контролю за выполнением Коллективного договора.

9.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договор контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве человек с равным представительством от Работодателя и Профкома сотрудников. Заседа комиссии проводится не реже одного раза в год. Результаты работы комиссии подведению итогов текущего выполнения настоящего договора помещаются на са колледжа.

9.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется то по представлению комиссии.

9.5. Работодатель отчитывается по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на конференции работников колледжа, с опубликованием отчета о расходовании средств бюджета Колледжа по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда. На этой же конференции Работодатель принимает обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

9.6. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

9.7. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Директор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, директор привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

9.8. Лица, представляющие Работодателя, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются административному взысканию в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.9. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) какого-либо подразделения, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

9.10. Участие работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Раздел 10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами: с 22 февраля 2024 года - и действует до 22 февраля 2027 года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа (ст.43 Трудового кодекса РФ).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами настоящего Коллективного договора.

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям про Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллектив переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и ин федеральными законами.

10.5. Профком обязуется в течение 15 дней с момента подписания настоя Коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней п подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников колле Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллектив договором при приеме на работу.

Профком колледжа обязуется разъяснять работникам все положения настоя Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанны Коллективном договоре.

10.6. Настоящий Коллективный договор подписан в - 3 экземплярах, имеющих одинак юридическую силу.

Один экземпляр находится у директора колледжа,

второй экземпляр у профсоюзной организации колледжа,

-третий экземпляр передается в регистрирующий орган для уведомительной регистр

10.7. Неотъемлемой частью договора являются Приложение № 1 и Приложение № 2.

10.8. Стороны договорились, что содержание Коллективного договора должно доведено работодателем до сведения работников путем размещения сканирова документа на сайте Колледжа по адресу: http://akptb.ru/ в течение 10 дней со уведомительной регистрации. Работодатель обязуется ознакомить с Коллекти договором вновь поступающих на работу до подписания с ними трудового договора.

- 10.9 Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам поло настоящего Коллективного договора, содействовать в реализации их прав.

Приложение № 1
к коллективному договору
КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных
технологий и бизнеса » на 2024-2027 гг.

Перечень
профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды, СИЗ	Норма выдачи на год	Основание*
1	Лаборант, преподаватель, занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года	Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68 и от 30.12.1997 г. №69
		Фартук прорезиненный	дежурный	
		Перчатки резиновые	дежурный	
		Очки защитные	до износа	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
2	Лаборант, преподаватель занятые в лабораториях (кабинетах) физика	Перчатки диэлектрические	дежурный	Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68 и от 30.12.1997 г. №69
		Указатель напряжения	дежурный	
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный	
		Коврик диэлектрический	дежурный	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
3	Мастер производственного обучения.	Халат хлопчатобумажный	1	Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68 и от 30.12.1997 г. №69
		Рукавицы комбинированные	2 пары	
		Очки защитные	до износа	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
4	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 19
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 148
		Сапоги резиновые с защитным под-носком	1 пара	

	Дополнительно для работы в зимнее время на улице	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
		Куртка утепленная	1 шт на 2 года	Приказ Минтруда Рос от 09.12.2014 N 997н пункт 148
		Валенки или сапоги утепленные	1 пара на 2 года	
6	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда Рос от 09.12.2014 N 997н п.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.201 1122н
7	Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ Минтруда Рс от 09.12.2014 N 997н пункт 193
		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	
	Дополнительно для работы в зимнее время на улице	Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвити России от 17.12.20

				1122н
		Куртка утепленная	1 шт на 2 года	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 193
		Валенки или сапоги утепленные	1 пара на 2 года	
8	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 11
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
9	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 162
		Перчатки с полимерным покрытием Или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
	Дополнительно для работы в зимнее время на улице	Куртка утепленная	1 шт на 2 года	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 162
		Валенки или сапоги утепленные	1 пара на 2 года	
10	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 31
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
11	Кладовщик	Костюм для защиты от общих	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт

		производственных загрязнений и механических воздействий или		49
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 1122н
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара	Постановление Минтру РФ от 29.12.1997 г. №68 от 30.12.1997 г. №69
12	Повар, шеф-повар	Халат хлопчатобумажный	1 шт	Постановление Минтру РФ от 29.12.1997 г. №68 от 30.12.1997 г. №69
		Передник хлопчатобумажный	1 шт	
		Колпак хлопчатобумажный	1 шт	
		Ботинки кожаные	1 пара	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 1122н
13	Пекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 1122н
14	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ Минтруда Рос от 09.12.2014 N 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 1122н
15	Мойщик посуды (посудомойка)	Фартук клеенчатый с нагрудником	1 шт	Постановление Минт РФ от 29.12.1997 г. № от 30.12.1997 г. №69
		Сапоги резиновые	1 пара	

		Перчатки резиновые	1 пара	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
16	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 49
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:		
		Перчатки резиновые	3 пары	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
17	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 162
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
	Дополнительно для работы в зимнее время на улице	Куртка на утепляющей прокладке	1 шт на 2,5 г.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 162
		Утепленные сапоги	1 пара на 3 г.	
	Дополнительно	Плащ непромокаемый	1 шт на 3 г.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н пункт 193

* 1. Постановление Минтруда России от 29.12.1997 N 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»;
2. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 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»;
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами". По согласованию с профсоюзным комитетом специальная одежда может быть заменена одним видом на другой.
4. Дополнительно для административных работников и преподавателей, методистов, лаборантов обеспечиваются санитарные комнаты мылом или жидким моющим средством, в количестве 1 санитарная комната 600 гр или 750 мл. на месяц.

Приложен
к коллективному договору КГБПОУ «Алтайский к
промышленных технологий и би

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса на 2024 - 2027 годы

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость в т. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	в ж ш
1. Социально – экономические мероприятия								
1	Оценка профессиональных рисков	рабочее место	108	0,4	сентябрь	Специалист по охране труда Гладких Е.Е. Демонова Л.Н. (гл. бухгалтер) Пивоварова Т.И. (отв. за госзакупки) Грачев Н.Н. (нач. общ. отдела)	136	
2	Психолого-профилактическая работа с педагогическим коллективом	чел	62	-	1 раз в квартал	психолог Жердева Е.Н.	62	52
3	Поддержка здорового образа жизни (спортивно-оздоровительные мероприятия)	чел	30	средства профсоюзной организации	1 раз в месяц	председатель профкома Жернакова Т.В. руководитель физвоспитания Евдокимов С.А.	30	30
2. Организационные мероприятия								
4	Проведение обучения и проверки знаний требований охраны, пожарной безопасности в специализированных учреждениях	чел	2	-	согласно плана	Специалист по охране труда Гладких Е.Е.	2	
5	Проведение обучения и проверки знаний требований охраны, пожарной безопасности в колледже	чел	108	-	декабрь февраль июнь	Специалист по охране труда Гладких Е.Е. члены комиссии по охране труда	108	
6	Проведение обучения и	чел	1	-	феврал	Специалист по охране	1	

	проверки знаний требований по электробезопасности				ь	труда Гладких Е.Е.		
7	Проведение обходов рабочих мест комиссией по охране труда		1 раз в кварт ал	-	соглас но плана	Комиссия по охране труда	136	84
	3. Технические мероприятия							
8	Проведение общего технического осмотра зданий, помещений на соответствие безопасной эксплуатации		4 раза в год	-	январь апрель июль ноябрь	начальник общего отдела Грачев Н.Н. зав.хозяйством Таршилова Е.В. специалист по охране труда Гладких Е.Е. зав. отделением (корпус №2) Семенова М.Г.	136	84
9	Техническое обслуживание огнетушителей	шт	50	0,4	август	специалист по охране труда Гладких Е.Е.		
10	Испытание внутренних водопроводов (ПК-пожарных кранов)	шт	24	0,4	июнь июль	специалист по охране труда Гладких Е.Е. начальник общего отдела Грачев Н.Н.		
11	Огнезащитная обработка помещений	кв.м	1 раз в год	0,2	июнь	начальник общего отдела Грачев Н.Н.		
12	Приобретение информационной продукции по ОТ, ПБ, антитеррору		1 раз в год	5,0	апрель	специалист по охране труда Гладких Е.Е.		
	4. Лечебно-профилактические мероприятия							
13	Проведение периодического медицинского осмотра работников	чел	108	378,00	август	специалист по охране труда Гладких Е.Е.	108	84
14	Вакцинация работников от гриппа	чел	50	-	октябр ь	специалист по охране труда Гладких Е.Е.	50	50
15	Профессиональная гигиеническая подготовка и аттестация преподавателей	чел	55	44,00	раз в 2 года	специалист по охране труда Гладких Е.Е.	55	55
16	Проведение флюорографического обследования работников	чел	108	-	раз в год	специалист по охране труда Гладких Е.Е.	108	84
	5. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты							
17	Выдача специальной	чел	19	45,00	соглас	специалист по охране	19	9

	одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами				но плана	труда Гладких Е.Е. начальник общего отдела Грачев Н.Н.		
18	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами (в соответствии с установленными нормами)	чел	55	4,24	1 раз в месяц	начальник общего отдела Грачев Н.Н.	55	55
19	Обеспечение колледжа средствами профилактики коронавируса (COVID-19)	чел	108	16,80	1 раз в месяц	начальник общего отдела Грачев Н.Н.	108	84
20	Выделение средств из фонда оплаты труда КГБПОУ «АКПТиБ» на охрану труда работников	чел	108	2%	в течени е года	гл. бухгалтер Демонова Л.Н.	108	84
	Итого			**521,84**				

Директор _____ Е.В. Самусенко

Председатель профсоюзного комитета _____ Т.В. Жернакова

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
Листов 43
Директор КГБПОУ «АКПТиБ»
Самусенко Е.В.