

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГБОУ СПО «Республиканский промышленно-экономический колледж №2»**

**на 2015 - 2017 гг.**

**Срок действия с 19.12.2015 г. до 18.12.2017 г.**

**УТВЕРЖДЕН**

**на конференции работников**

**ГБОУ СПО «Республиканский промышленно-экономический колледж №2»**

**19 декабря 2015 г.**

**Протокол №**

**Буйнакск – 2015**

<b>О Г Л А В Л Е Н И Е</b>		стр.
Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Права и обязанности сторон трудовых отношений	7
Раздел 3.	Трудовой договор и гарантии занятости работников	13
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха	21
Раздел 5.	Оплата труда	28
Раздел 6.	Охрана труда	37
Раздел 7.	Социальные гарантии, льготы и социальная сфера	42
Раздел 8.	Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома	48
Раздел 9.	Организация и контроль за выполнением Коллективного договора	52

Раздел 10.      Заключительные положения	53
<i>Приложения</i>	
<i>Приложение 1.</i> Правила внутреннего трудового распорядка	55
<i>Приложение 2</i> Перечень профессий работников и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам	
<i>Приложение 3.</i> Перечень профессий работников и должностей с ненормированным рабочим днем	
<i>Приложение 4.</i> Перечень лекарственных средств и изделий медицинского назначения для комплектации аптек первой медицинской помощи в подразделениях колледжа <i>Приложение 5.</i> Соглашение по охране труда	

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – государственным профессиональным образовательным бюджетным учреждением среднего профессионального образования «Республиканский промышленно-экономический колледж» (далее – ГПОБУ СПО «РПЭК № 2») в лице его представителя, директора Серажутдинова Серажутдина Расуловича, и работниками ГПОБУ СПО «РПЭК № 2», интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников ГПОБУ СПО «РПЭК № 2» (далее – Профком) в лице его представителя, председателя профсоюзной организации работников ГПОБУ СПО «РПЭК № 2»

---

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ); федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию; Отраслевым соглашением по федеральным государственным учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования РФ и социального развития.

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 первичную профсоюзную организацию работников ГПОБУ СПО «РПЭК № 2» в лице Профкома как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и Профкомом 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 ГПОБУ СПО «РПЭК № 2».

1.9. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и областного 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. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и Уставом ГПОБУ СПО «РПЭК № 2».

1.11. 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 6. Охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера

Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома

Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора.

Раздел 10. Заключительные положения

**Приложения** к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 2. Положение об оплате труда работников колледжа

Приложение 3. Перечень профессий работников и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Приложение 4. Перечень профессий работников и должностей, подлежащих обучению охране труда и проверке знаний по охране труда

Приложение 5. Перечень профессий работников и должностей с ненормированным рабочим днем

Приложение 6. Перечень профессий работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств

Приложение 7. Перечень профессий работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение молока и других равноценных продуктов

Приложение 8. Перечень профессий работников и должностей с вредными и опасными для здоровья условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск

Приложение 9, 9а. Перечень подразделений и должностей с вредными и опасными для здоровья условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда

Приложение 10. Перечень профессий работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, специальной обуви и санитарных принадлежностей

Приложение 11. Перечень лекарственных средств и изделий медицинского назначения для комплектации аптек первой медицинской помощи в подразделениях колледжа

Приложение 12. Программа по охране труда

Приложение 13. Соглашение по охране труда

1.12. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.12.1. 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.

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

1.13. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам ГПОБУ СПО «РПЭК № 2»».

1.14. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива ГПОБУ СПО «РПЭК № 2»» 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.

1.15. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) должен быть растиражирован Работодателем и разослан в течение 30 дней со дня его (их) подписания по согласованному сторонами списку рассылки.

1.16. 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 консолидированного бюджета колледжа, утверждать их на Совете колледжа с учетом мнения Профкома и обеспечивать их выполнение. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, используя как бюджетные, так и внебюджетные средства.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня **медицинского** и культурного обслуживания работников и членов 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 ГПОБУ СПО «РПЭК № 2» (через

приказы, постановления, решения, 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;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите работников;
- 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 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 том числе и

информацию о размерах заработной платы представителей высшего руководства колледжа (директора, заместителей директора, главного бухгалтера и т.д.). В случае возникновения конфликтных ситуаций предоставлять Профкому письменную информацию по социально-трудовым вопросам оперативно в течение недели.

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 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 колледжа 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 предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности

ГПОБУ СПО «РПЭК № 2» с целью создания дополнительных рабочих мест, условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.2.16. Не осуществлять без согласования с Профкомом, без рассмотрения и согласия Совета колледжа действий по изменению имущественно правового статуса колледжа.

2.2.17. Знакомить работников с локальными актами колледжа.

### 2.3. ***Профком обязуется:***

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ГПОБУ СПО «РПЭК № 2» присущими профсоюзам 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 ГПОБУ СПО «РПЭК № 2», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников в органах управления колледжем 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).

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

2.3.6. Добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда,

обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

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

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

2.3.9. 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.

**2.3.10. Участвовать в распределении получаемого жилья или целевых займов для приобретения жилья, ссуд и других льгот и гарантий в колледже.**

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

2.3.12. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации колледжа.

2.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников колледжа и членов их семей.

2.3.14. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления работников и детей работников колледжа.

2.3.15. Контролировать выполнение организациями, имеющими договор аренды с колледжем, требований, установленных законодательством и Коллективным договором по охране труда и мерам безопасности, а также правилами внутреннего распорядка.

#### 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 колледжа, 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 коллективе, уважать права друг друга.

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

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

2.4.7. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории колледжа и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения

материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.8. Способствовать процветанию колледжа, своим личным примером воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордость за свою профессию и колледж, прививать им нормы порядочности.

2.4.9. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными 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 оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- **немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.**

2.4.10. Работники колледжа, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными работниками требований инструкций по охране труда;

- соблюдение работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;
- выполнять требования охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра и обязательной диспансеризации.

**2.5. Работодатель, Профком и работники** имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными актами, 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 порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

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 со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

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 Законами об образовании, Отраслевыми соглашениями, Уставом колледжа и настоящим Коллективным договором. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в отделе кадров и делопроизводства работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

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

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников колледжа разрабатываются непосредственным руководителем работника совместно с отделом кадров и делопроизводства колледжа, юрисконсультом соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

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

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

3.2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом колледжа;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, 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, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении работодателя (учреждения), расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы). В случае, если работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре.
- 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 средств работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- 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.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

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, работодатель (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.).

3.5. На основании заключенного трудового договора приказом работодателя оформляется прием на работу.

***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 дневной 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 при приеме на работу испытания 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 устанавливается 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<sup>1</sup> и 72<sup>2</sup> 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 и т.п.), а также сокращением численности и штата, с участием Профкома. При необходимости и/или по инициативе Профкома эти вопросы рассматриваются 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.

Стороны договорились, что применительно к колледжу высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более работников в течение 60 дней, или 100 и более работников в течение 90 дней (п.8.4.1 ОС).

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-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 (штатов) 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 профбюро филиала или члена Профкома колледжа в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.5.16. Предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

3.5.17. Принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

3.5.18. С целью сохранения преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1-2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов. Увольнение преподавателей по инициативе администрации колледжа в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.5.19. 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, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- одиноких матерей или других лиц, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

3.5.20. 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.

3.5.21. Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере месячной заработной платы, проработавшему непрерывно в колледже свыше 15 лет – в размере не менее двухмесячной заработной платы.

3.5.22. 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, начальник отдела кадров и делопроизводства информирует об этом председателя Профкома (председателя профбюро).

3.9. Работодатель обязуется выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка работника в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора при отказе работника от продолжения работы (п.4.3.2 ОС).

3.10. 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 5 лет согласно утвержденному плану повышения квалификации.

3.11. Работодатель и Профком один день в месяц обеспечивают бесплатную юридическую консультацию для работников колледжа по вопросам, связанным с трудовыми отношениями. С целью повышения правовой грамотности в вопросах трудового права Работодатель и Профком организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней.

3.12. 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 в Книгу почета и на Доску почета колледжа;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга сотрудников и преподавателей;
- рейтинг отделений, цикловых комиссий, предметных объединений, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в колледже.

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

## Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

4.4. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), Уставом колледжа, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

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

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов - для работников, занятых на работе с вредными условиями труда, 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 рабочая неделя. Нормы времени для расчета объема педагогической и других видов работ, выполняемых преподавательским составом колледжа, разрабатываются Работодателем (тарификационной комиссией) и согласовываются с Профкомом работников до 30.06.текущего года.

4.8 Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. В период каникул 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;
- 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 (Приложение № 5). 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 шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю, выходным днем является воскресенье. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

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 соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

4.15. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте 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.

Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст.122 Трудового кодекса РФ также определены случаи, в которых Работодатель по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 мес. непрерывной работы.

4.16. 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 и Приложением № 8.

4.17. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам (по перечню в Приложении № 5), имеющим ненормированный рабочий день, с оплатой за счет фонда экономии заработной платы из бюджетных и внебюджетных средств.

4.18. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска, сверх установленной законодательством нормы, с сохранением заработной платы:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- работникам, в случае регистрации брака или регистрации брака их детей – 3 календарных дня;
- работникам, в случае смерти их близких родственников – 3 календарных дня;

- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.) – 1 день.

4.19. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в случае необходимости) 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

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

4.21. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

4.22. При составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

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

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

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право

получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

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

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

4.24. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Работники, уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.26. 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:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году;
- техническим исполнителям – до 30 календарных дней в году.

4.27. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 30 календарных дней в году;
- в связи со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам – до 10 календарных дней.

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. В зависимости от финансовых возможностей колледжа отпуск может быть с оплатой, частичной оплатой или без оплаты.

4.29.1. Оплачиваемый длительный отпуск (сроком до одного календарного года) предоставляется по решению Совета Колледжа для завершения работы над диссертацией (по рекомендации учёного совета ВУЗа за которым закреплен соискатель: рекомендуются сроки длительного отпуска для завершения работы и представления её к защите) или для написания учебного пособия, монографии (по рекомендации научно-методического совета колледжа) с сохранением заработной платы.

4.29.2. Частично оплачиваемый (в размере одного должностного оклада) длительный отпуск сроком до одного календарного года предоставляется преподавателям по решению Совета колледжа на основании совместного ходатайства Комиссии по социальному страхованию и Профсоюзной организации. Основанием для совместного ходатайства является обращение работника в одну из этих структур с заявлением, в котором указывается причина необходимости частичной оплаты длительного отпуска и прилагаются подтверждающие документы.

4.29.3. 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.

4.29.4. Стороны договорились, что:

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
- 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 представлению Профкома устанавливает в летнее время (ориентировочно с 1 мая по 30 сентября) «летний» график для работников колледжа, за исключением преподавателей, технических исполнителей, занятых в учебном процессе, и работников, имеющих сменный график работы (дежурные общежития).

## Раздел 5. **ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ,

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 два раза в месяц в виде аванса и заработной платы в наличной форме либо перечислением на расчетный счет (банковскую карту) работника. Сроки выплаты зарплаты - с 5 по 10 и аванса - с 20 по 25 числа каждого месяца.

Аванс выплачивается в размере 40% от суммы заработной платы. Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с разрешения Работодателя. Работодатель заключает договор с банком при условии, что Работник не платит за оформление пластиковой карты (за исключением случаев её восстановления).

5.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

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

5.5. При нарушении сроков выплаты заработной платы, причитающейся Работнику, колледж выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.6. В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления заработной платы Работникам виновные лица могут привлекаться к ответственности по результатам служебного расследования 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 (включая

выплаты из внебюджетных средств), применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 Трудового кодекса РФ).

5.11. Средняя заработная плата выплачивается:

- на время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации, за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 Трудового кодекса 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 служебные командировки;
- 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 день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни, если работник сдал кровь безвозмездно (ст. 186 Трудового кодекса РФ);
- за время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 Трудового кодекса РФ).
- кормящим матерям, имеющих детей до 1 года, время перерывов в работе для кормления ребенка оплачивается исходя из среднего заработка. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней

работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

- беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 Трудового кодекса РФ).
- работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сохранения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 4 недель, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем месте работы.

5.12. Фонд оплаты труда Работников колледжа формируется за счет ассигнований областного бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг и иных источников, не запрещенных законодательством.

Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет базовый должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

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

5.13. Заработная плата состоит из гарантированной части и стимулирующей части, размер 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 по ПКГ с помощью повышающего коэффициента, или установленного должностного оклада;
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами колледжа.

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

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (ст.133 Трудового кодекса РФ в ред. Федерального закона от 04.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты РФ»).

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ), квалификационные уровни, соответствующие этим ПКГ, повышающие коэффициенты по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, компенсационные выплаты, перечень оснований для стимулирования за качество и количество труда установлены Положением об оплате труда работников ГПОБУ СПО «РПЭК № 2».

5.15. Размеры окладов (ставок) Работников устанавливаются по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации

5.16. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно 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;
- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- 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 результатам аттестации рабочих мест или по оценке условий труда экспертной комиссией колледжа, в соответствии с Положением об оплате труда.

При последующем улучшении условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.19. Повышение оплаты труда работников, связанных с опасными для здоровья условиями труда, производится за фактически отработанное время непосредственно в ЛПУ (на базах практического обучения).

Порядок установления и размеры компенсационных выплат, связанных с тяжелыми работами и вредными и (или) опасными условиями труда, определяются в Приложении № 9а к настоящему Коллективному договору.

5.20. Стороны договорились, что доплата за тяжелую работу, работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается дифференцированно в зависимости от класса вредности условий труда по результатам аттестации рабочих мест и в зависимости от характера работ, согласно Приказа Государственного Комитета по народному образованию СССР от 20.08.1990 г. № 579 «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»:

<p>А. Работы по перечню №1:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- класс вредности 3.1 – 4%;</li><li>- класс вредности 3.2 – 8%;</li><li>- класс вредности 3.3 – 12%;</li></ul>	<p>Б. Работы по перечню №2:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- класс вредности 3.1 – 16%;</li><li>- класс вредности 3.2 – 20%;</li><li>- класс вредности 3.3 – 24%.</li></ul>
--	--

5.21. 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).

5.22. Компенсационные выплаты, связанные с тяжелыми работами и вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются

сроком на один год приказом директора на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев, когда работник связан с профессией и (или) видом работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности.

5.23. Доплата за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ) производится в размере 50% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

5.24. 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 50% должностного оклада (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.25. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ в двойном размере:

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

По желанию работника, работавшего в 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.

Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере.

5.26. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

5.26.1. 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 работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

5.26.2. Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совместительству, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – считается сверхурочной (ст. 99 Трудового кодекса РФ), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

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



5.27. Работникам колледжа, участвующим в Договоре коллективного добровольного медицинского страхования, из внебюджетного ФОТ устанавливается ежемесячная компенсационная выплата в размере 50% ежемесячного тарифа ДМС (без районного коэффициента).

5.28. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции педагогическим работникам (без предоставления бухгалтерских документов, подтверждающих их приобретение) производится всем преподавателям (в том числе совместителям), и во время отпуска и в период временного отсутствия по уважительным причинам, в размере 100 рублей в месяц с вычетом НДФЛ.

5.29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах стимулирующего фонда оплаты труда из бюджетных и внебюджетных средств.

5.30. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

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

При наличии дисциплинарного взыскания (а именно: выговора) до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного

взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты не назначаются.

При завершении особо важных и срочных работ стимулирующие выплаты, установленные по этому основанию, отменяются.

5.31. Надбавки стимулирующего характера регламентируются Приложением № 2 Положения «Об оплате труда работников ГБОУ СПО «РПЭК №2». Работодатель по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда поощряет работников за успехи в работе в соответствии с действующими в колледже локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.32. Работникам колледжа, имеющим непрерывный стаж работы в колледже, устанавливается стимулирующая надбавка:

- при непрерывном стаже работы от 3 до 5 лет – 20% от должностного оклада;
- при непрерывном стаже свыше 5 лет – 30% от должностного оклада.

Надбавка за непрерывный стаж работы в колледже не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

В целях применения стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы в колледже вновь принятым в штат работникам при исчислении продолжительности стажа работы в колледже учитывается стаж совместительства (или выдачи педагогических часов с почасовой оплатой труда) в течение трех лет в колледже.

5.33. Стороны договорились, что в колледже из стимулирующего фонда работникам производятся следующие выплаты социального характера:

- Предпенсионная надбавка. За год до наступления пенсионного возраста работнику, проработавшему в колледже свыше 15 лет (работникам АХЧ – свыше 10 лет), Работодатель по представлению руководителей подразделений устанавливает ежемесячную надбавку в размере 10% от минимального размера оплаты труда (МРОТ) сроком на один год.
- Пособие в случае ухода на пенсию. По представлению руководителя структурного подразделения колледжа при увольнении штатного работника в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности, работнику выплачивается выходное пособие в размере должностного оклада. При стаже работы в колледже свыше 20 лет – работнику выплачивается выходное пособие в размере двух должностных окладов..
- Материальная помощь согласно Положению «Об оплате труда работников ГБОУ СПО «РПЭК№2»(Приложение № 2).
- Работникам, воспитывающим одного или двоих детей в возрасте до 18 лет в неполной семье; работникам, имеющим многодетные семьи (трое и более детей в возрасте до 18 лет); работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, устанавливается ежемесячная выплата в размере 300 рублей из внебюджетных средств. Правом на данную социальную выплату пользуются работники с заработной платой до 6000 тысяч рублей.

Работникам, чья заработная плата ниже МРОТ, социальные выплаты производятся сверх МРОТ.

5.34. Штатным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из бюджетных средств в размере 750 рублей, доктора наук – в размере 1500 рублей.

5.35. Штатным работникам, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук, к Дню Российской науки производится единовременная стимулирующая выплата в размере 1000 рублей из внебюджетных средств.

5.36. Штатным работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», отраслевые нагрудные знаки Министерства образования, к Дню Учителя производится единовременная стимулирующая выплата в размере 1000 рублей из внебюджетных средств.

5.37. Штатным работникам колледжа, проработавшим в колледже не менее 6 месяцев, не менее 50% от оклада по ПКГ; в связи с праздниками «Новый год» «Международный женский день»/ «День защитника Отечества» - не менее 500 рублей. При наличии экономии денежных средств суммы выплат могут увеличиваться.

5.38. Преподавателям колледжа, выезжающим в филиалы для проведения учебных занятий, промежуточной и итоговой аттестации за разъездной характер работы (однодневные командировки) выплачивается стимулирующая выплата - 100 рублей из внебюджетных средств за выезд из внебюджетного фонда оплаты труда, оплачиваются фактически выданные педагогические часы, выплачивается разница между средней заработной платой за период командировки и фактом выполненных часов.

Прочим категориям работников, выезжающим в однодневные командировки, выплачивается стимулирующая выплата - 100 рублей за выезд из внебюджетного фонда оплаты труда и сохраняется средняя заработная плата за период командировки.

5.39. Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать членов трудового коллектива о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на собраниях, Советах или в других формах).

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

5.41. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников колледжа о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.42. Работодатель один раз в год предоставляет Конференции работников информацию о структуре и размерах средней заработной платы для различных категорий работников колледжа по профессиональным квалификационным группам и уровням

## 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;
- заключать ежегодно 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 и его подразделениях, а именно на:
  - измерение эффективности вентиляционных систем;
  - измерение параметров электробезопасности;
- 

## 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 ГБОУ СПО «РПЭК №2».
- Организация работы комиссий по контролю состояния охраны труда в структурных подразделениях.
- 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 аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 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. Проект Соглашения по охране труда подготавливается Работодателем и Профкомом и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения (Приложение № 13). Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании Совета директора и Профкома, а итоги выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения – на ежегодной конференции (собрании) коллектива колледжа.

6.4. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работников колледжа, в т.ч. предусмотренных Соглашением, Работодатель выделяет средства из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных) в размере не менее 0,2% средств колледжа, предусмотренных на эксплуатационные расходы.

6.5. Работодатель обязуется проводить аттестацию рабочих мест в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда». В состав аттестационной комиссии включаются представители профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране труда, предписанные по результатам аттестации рабочих мест, считая их неотъемлемой частью Соглашения по охране труда.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители профсоюзной организации. На тех же принципах могут создаваться комиссии по охране труда в структурных подразделениях колледжа.

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

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

6.8. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.9. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

6.10. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях колледжа в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15°–17°С;



- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°C;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 2 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°–31°C;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°C (СанПиН – 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

6.11. С целью создания безопасных условий труда в колледже Работодатель обеспечивает выделение необходимых средств для:

- измерения эффективности вентиляционных систем, измерения параметров электробезопасности с привлечением сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;
- своевременного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 6;

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

6.13. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра работников колледжа согласно перечню профессий и должностей, утверждаемому ежегодно Роспотребнадзором (Приложение № 3).

6.14. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- компенсационные выплаты согласно приказу Государственного Комитета по народному образованию СССР от 20.08.1990 г. № 579 «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», трудовому законодательству РФ и п.5.4 настоящего Коллективного договора;
- преимущественное право на предоставление направлений в центр реабилитации УВД;
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам колледжа согласно «Перечню работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974. №298/П-22), и представлений руководителей подразделений колледжа (п.4.16 настоящего Коллективного договора);
- обеспечение работников колледжа, работающих во вредных условиях труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии со ст.222 Трудового кодекса РФ. Выдача молока по установленным нормам производится в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других пищевых продуктов (Приложение № 7). Списки утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

По письменному заявлению работника выдача по установленным нормам молока или других равноценных

пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.15. Стороны договорились, что Работодатель выплачивает:

6.15.1. Единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в качестве возмещения за вред, причиненный их здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей или являющийся результатом профессионального заболевания - 10 000 рублей.

6.15.2. Работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате травмы на производстве в колледже – 10 000 руб.

6.16. 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 (кабинет химии, биохимии, физический, АХЧ и др. подразделения) 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.

6.17. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения колледжа, а также вахты корпусов и общежитий средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно. В случае необходимости, доукомплектовывать медицинские аптечки 2-ой раз в год по индивидуальным заявкам структурных подразделений.

6.18. 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.

6.19. 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 коммунально-бытовых служб, всех точек общественного питания.

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

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

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

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

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 получению нуждающимися социального жилья.

7.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовые залы, спортивные залы, тренажерные залы). Работодатель поддерживает их работу и обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3. Ликвидация или репрофилирование объектов социально-культурной и оздоровительной сферы производится с учетом мнения Профкома.

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

7.5. Для решения жилищных проблем работников колледжа Работодатель и Профком договорились:

7.5.1. Отдел кадров и делопроизводства совместно с Профкомом работников проводит учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с Жилищным законодательством. Учет нуждающихся в улучшении жилищных условий осуществляется по следующим спискам:

- список очередников на улучшение жилищных условий;
- список желающих приобрести жилье на коммерческих условиях;

· список молодых сотрудников в возрасте до 35 лет на получение и приобретение жилья.

7.5.2. Представители Работодателя и Профком активно сотрудничают с областной администрацией по вопросам выделения работникам колледжа жилищных займов.

7.5.3. Работодатель, отдел кадров и делопроизводства и Профком формирует списки претендентов на получение жилищных ссуд или долгосрочных кредитов, в т.ч. и по программе ипотечного кредитования.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Обеспечивать совместно с профсоюзным комитетом эффективное использование средств Фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение.

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

7.6.3. При увольнении Работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ, выплатить Работнику выходное пособие в размере среднего заработка за один месяц.

7.6.4. Выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий в колледже, разовую материальную помощь в размере не менее годового заработка погибшего, полностью оплачивать ритуальные услуги.

7.6.5. Возмещать часть затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон Работников колледжа (не более 10 000 рублей) и неработающих пенсионеров, проработавших в колледже не менее 15 лет (не более 3000 рублей).

7.6.6. При увольнении по инициативе работника пенсионного возраста выплатить работнику не менее двух должностных окладов при стаже работы в колледже свыше 15 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за предшествующий год.

Работникам, занесенным в Книгу почета колледжа в период работы в колледже, размер вышеуказанного поощрения увеличивается на 50%. Выплаты производятся по приказу директора.

7.6.7. Производить выплаты Работникам колледжа в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет для мужчин и женщин в размере от 2000 рублей.

7.6.8. Предоставлять лицам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении своей трудовой деятельности после установления (назначения) пенсии, по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной п.4.26 настоящего Договора.

7.6.9. Осуществлять доплату в размере 200 рублей ежемесячно из внебюджетных средств работникам трудоспособного возраста с целью компенсации расходов на транспорт в течение 10 месяцев, работающим пенсионерам – в размере 100 рублей ежемесячно в течение 7 месяцев. Правом на данную доплату пользуются работники с заработной платой менее 6000 рублей.

7.6.10. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей бесплатно предоставлять по заявлениям преподавателей и работников колледжа возможность пользования спортивными сооружениями (тренажерные и спортивные залы) продолжительностью до 8 часов в неделю для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников.

7.6.11. Создавать следующие условия для оздоровления работников:

- долевое участие в оплате договоров ДМС (принятых в коллективе) в пределах 3% средств фонда оплаты труда.

Работодатель выплачивает застрахованному по КДМС работнику компенсационную выплату в размере 50% страховой суммы (но не более 500 рублей) из внебюджетного фонда оплаты труда. Доверенный врач и Профком проводит разъяснительную работу среди работников об условиях программы ДМС. Списки застрахованных лиц на следующий год формируются доверенным врачом и Профкомом на основании личного заявления работника, которое подается работником в Профком до 1 июня текущего года. Работодатель до 20 июля текущего года заключает договор (государственный контракт) на КДМС со страховой компанией (или несколькими компаниями) на следующий год.

- анализ заболеваемости работников с временной утратой трудоспособности (полугодие, год) с последующим принятием мер по профилактике заболеваемости и оздоровлению работников;
- выделение средств на проведение вакцинопрофилактики гриппа и других инфекционных заболеваний, приобретение противогриппозных средств;
- приобретение для работников из внебюджетных средств 1 раз в год витаминно-минеральных комплексов.

7.7. Порядок выделения направлений на реабилитацию и путевок на оздоровительное лечение регулируется Комиссией по социальному страхованию. Преимущество при получении направлений и путёвок имеют преподаватели, работники колледжа, работающие во вредных и опасных для здоровья условиях труда, работники, имеющие хронические заболевания, подтвержденные документами установленного образца.

7.8. Работодатель ежегодно перечисляет денежные средства (из прибыли) на счет Профкома на согласованные Работодателем и Профкомом мероприятия для реализации спортивно-массовой и



культурно-воспитательной работы в коллективе в размере 20000 рублей.

7.9. Работодатель обязуется содержать здравпункты учебных корпусов, обеспечивать их необходимым оборудованием, мебелью, медикаментами.

7.10. Работодатель обеспечивает работу столовой для работников и студентов. Режим работы столовой устанавливается с учетом мнения Профкома. Профком организует работу бракеражной комиссии по контролю качества продукции столовой. Работодатель производит оплату работы членов комиссии согласно Положению об оплате труда ГБОУ СПО «РПЭК №2».

7.11. Работодатель и Профком обязуются:

7.11.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам колледжа.

7.11.2. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников колледжа и их семей:

- занятия в группах «Здоровье»;
- спартакиады работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня;
- общеколледжские вечера отдыха, детский новогодний утренник, торжественные мероприятия;
- туристические поездки по историческим местам Республики Дагестан, в театры, музеи и т.п.

7.12. Профком обязуется:

7.12.1. Создать и поддерживать в актуальном состоянии базу данных малообеспеченных сотрудников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей,

тяжелобольных сотрудников для оказания им материальной и другой помощи за счет собственных средств.

7.12.2. Выплачивать из средств профбюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям Работников- членов Профсоюза:

- имеющих профсоюзный стаж в колледже не менее 30 лет;
- членам Профкома, председателям профбюро;
- активистам профсоюзной организации по представлению профбюро филиалов.

Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением пленума Профкома.

7.12.3. Выделять из своего годового бюджета на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выделении материальной помощи членам профсоюза, на осуществление программы поддержки ветеранов.

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

Стороны договорились:

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

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

7.13.3. Для финансирования данного Соглашения Работодатель и Профком привлекают внебюджетные средства,

средства профсоюзной организации, изыскивают другие источники финансирования.

7.14. Работодатель оказывают содействие Совету ветеранов колледжа: выделяет не менее 4-х раз в год (к Дню пожилого человека, Новому году, Международному женскому Дню, Дню Победы) материальную помощь в размере не менее 500 руб. на человека, 5 бесплатных направлений в год в Центр реабилитации УВД, средства на организационные и другие мероприятия Совета ветеранов, приобретает продуктовые наборы либо выделяет материальную помощь остро нуждающимся неработающим пенсионерам (по ходатайству Совета ветеранов).

7.15. Работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для проведения новогодних праздников для работников и на организацию утренников для детей работников колледжа. Работодатель выделяет средства (не менее 250 рублей на человека) для приобретения новогодних подарков для детей работников колледжа в возрасте до 16 лет включительно.

7.16. Работодатель оказывает материальную помощь работникам колледжа в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети);
- необходимости дорогостоящего лечения работника (при наличии удостоверяющего документа);
- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа);
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
- при рождении ребёнка (отцу или матери);
- в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон и рождения ребенка) зависит от суммы ущерба, стажа его работы в колледже.

Работодатель на основании решения Комиссии по социальному страхованию издаёт приказ о выделении материальной помощи работнику.

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.

7.17. 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 с сохранением среднего заработка, оплачивает обучение в размере 50-100% его стоимости (в зависимости от наличия средств, предусмотренных на эти цели и договора) из внебюджетных средств. В случае увольнения этих работников без отработки (ранее, чем через три года после окончания обучения) они обязаны внести в кассу колледжа всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения. Для работников колледжа последипломное обучение на базе отделения дополнительного образования и получение сертификата специалиста осуществляется бесплатно.

7.18. Работодатель обязуется в случае законодательного решения, которое позволит выдавать работникам колледжа ссуды из внебюджетных средств, возобновить приостановленную программу по выделению внутренних ссуд в колледже.

7.19. Гарантии командированным работникам:

7.19.1. При направлении работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.19.2. Командированному работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для колледжа, подтвержденной служебным заданием), проезд общественным транспортом для выполнения служебного задания. Вид транспорта, которым работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет работодатель.

Размер возмещаемых командированному работнику расходов из бюджетных средств по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 №729 (550 и 100 рублей соответственно).

При наличии внебюджетных денежных средств расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным документами, оформленными в соответствии с требованиями законодательства; размер суточных составляет не менее 250 рублей. При командировках в г. Москва и Санкт-Петербург суточные расходы составляют до 1000 рублей.

При направлении преподавателя колледжа в обособленные структурные подразделения колледжа в длительные командировки для реализации внебюджетного учебного плана, ему возмещается стоимость проезда и суточные в размере 250 рублей из внебюджетных средств, производится оплата фактически выполненных педагогических часов, выплачивается разница между

средней заработной платой за период командировки и фактом выполненных часов.

7.19.3. Перед длительной командировкой работника, по его заявлению ему может выплачиваться аванс.

7.19.4. Работодатель ежегодно издаёт приказ, обеспечивающий дифференциальную компенсацию материальных затрат (квартирных, суточных), при командировании работников колледжа на территории Российской Федерации

## **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 здравоохранения РФ, Уставом колледжа, настоящим Коллективным договором.

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

8.4. Работодатель признает Профком существенной и конструктивной силой в решении всех 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 жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- об увольнениях сотрудников колледжа по инициативе администрации в случаях, не требующих согласования с Профкомом.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации колледжа, способствовать ее деятельности, согласовывать с 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 ТК РФ;
- утверждения инструкций по охране труда.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие локальные акты в области

социально-трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на Совете Колледжа или на конференции трудового коллектива, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

- комиссии по социальному страхованию;
- бракеражной комиссии по проверке работы столовых с целью обеспечения студентов и работников качественным питанием по доступным ценам и осуществления контроля за режимом работы;
- комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- комиссии по аттестации рабочих мест;
- наградной комиссии;
- аттестационной комиссии.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

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

Представители соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации 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 комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);



- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);
- в составе Совета колледжа и Совета директора.

8.9. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для

обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников колледжа.

8.10. Отдел бухгалтерского учета и отчетности (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 – бухгалтеры-расчетчики. 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 и профбюро в бесплатное пользование:

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

8.12. Работодатель предоставляет Профкому и профбюро  
возможность

бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, Профсоюза работников здравоохранения 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 и профбюро;
- 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) и профбюро 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 счет средств колледжа на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

8.16. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома, а увольнение председателя Профкома (его заместителя), председателей профбюро – с согласия Рескома Профсоюза работников образования РД.

8.17. Увольнение по инициативе работодателя председателя Профкома и его заместителей (членов президиума) не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе администрации в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п.8.17 настоящего договора и ст.374 Трудового кодекса РФ.

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

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

8.20. Председателю Профкома за организацию и реализацию социальных программ колледжа устанавливается ежемесячная доплата из внебюджетных средств в размере 30% должностного оклада, председателям профбюро – в размере 10% должностного оклада.

## **Раздел 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

Выполнение положений Коллективного договора в подразделениях контролируется администрацией подразделения, профсоюзным бюро, председателем профсоюзной организации подразделения. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

9.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 12 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома сотрудников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего договора помещаются на сайте колледжа.

9.3. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии.

9.4. Работодатель и Профком отчитываются 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 стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

94.1. В изолированных структурных подразделениях колледжа (филиалах) представитель Работодателя (руководитель филиала) и представитель Работников также ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора, Соглашения по охране труда на общем собрании работников филиала. Общие собрания проводятся в присутствии Работодателя и председателя первичной профсоюзной организации работников.

9.5. 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.

9.6. 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.

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

9.8. В течение периода действия Коллективного договора Профком, при условии выполнения п. 1.17 настоящего договора, не имеет

права объявлять забастовку или одобрять ее, а Работодатель – локауты.

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 19.12.2011 г. – и действует до 18.12.2014 г. 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 проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

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

10.5. Профком обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации.

10.6. Работодатель обязуется издать 50 экземпляров Коллективного договора в виде брошюры.

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

Профком колледжа обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От Работодателя  
Директор

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 20  
г.

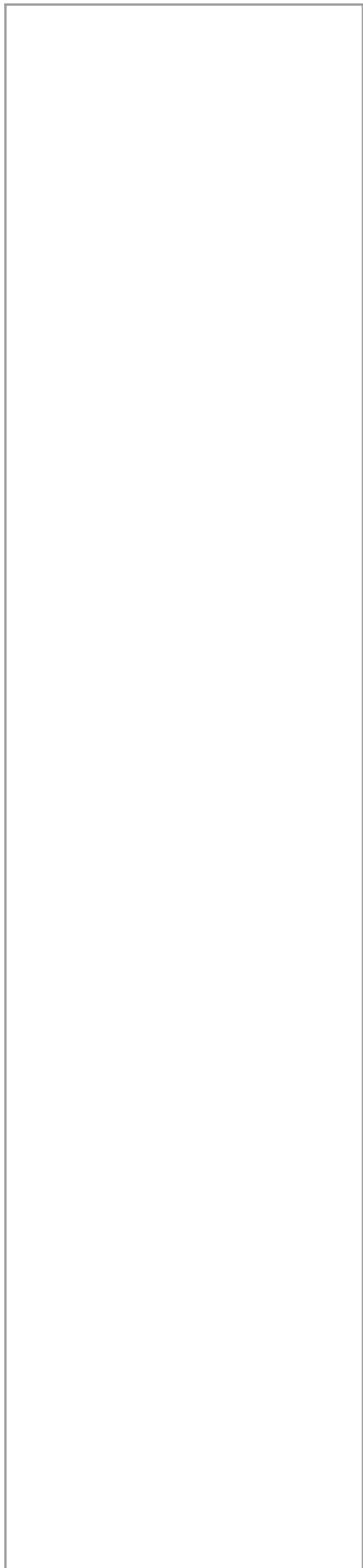
По поручению работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

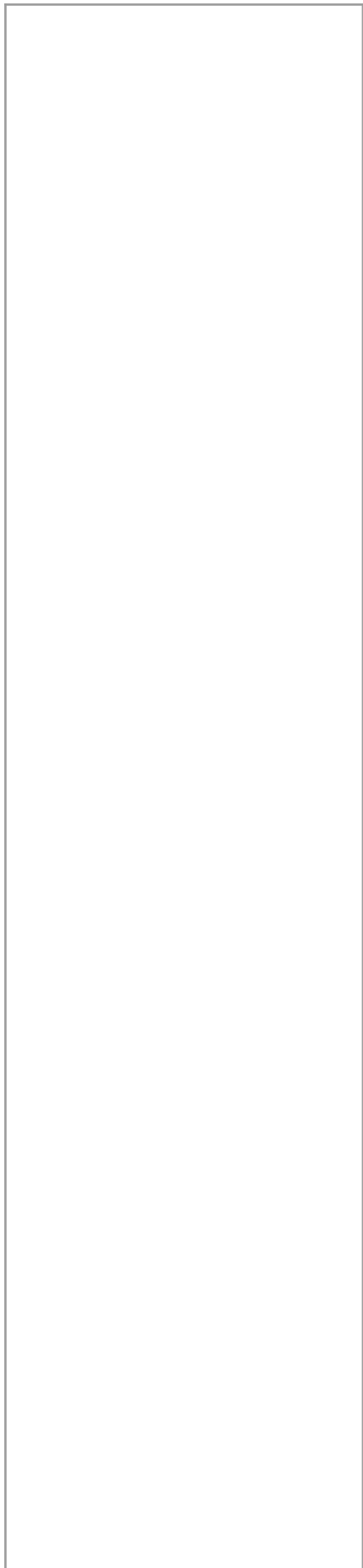
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 20 г.

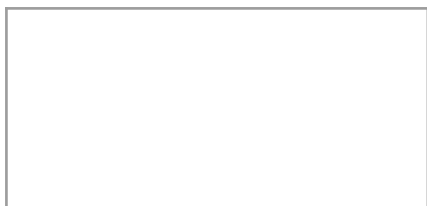
Коллективный Договор не противоречит Законодательству  
Российской Федерации  
и зарегистрирован в органе по труду  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_









<p>ГБОУ СПО «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМ ИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ №2» <b>ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА</b> от .</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор _____ С. Серажутдинов</p>
--	---

## 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила, ПВТР) ГБОУ СПО «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО\_ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ №2» направлены на формирование у работников колледжа сознательного отношения к труду, укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, высокое качество работ, повышение производительности и эффективности труда, улучшение качества учебного процесса, полную реализацию главных задач, вытекающих из основ законодательства РФ об образовании.

1.2. Основными задачами Правил являются:

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
- правовое регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений:
  - по организации труда и управлению трудом;
  - трудоустройству в колледж;

- участию работников и профсоюза в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
- разрешению трудовых споров (ст.1 Трудового кодекса РФ).

1.3. Вопросы, связанные с применением ПВТР, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка, – совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым законодательством РФ, Законом «Об образовании», Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования и Уставом ГБОУ СПО «РПЭК №2». Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, выполнение которого обязательно для всех категорий работников колледжа.

## **2. Порядок приёма и увольнения работников**

2.1. Работники колледжа реализуют право на труд путем заключения в письменной форме трудового договора о работе в ГБОУ СПО «РПЭК №2» в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.2. При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет документы в соответствии со статьей 65 Трудового Кодекса РФ.

Педагогические работники, лица моложе 18 лет и работники, занятые на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспортных средств, работники столовых проходят дополнительное медицинское освидетельствование.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Отделом кадров и делопроизводства колледжа (ОКД).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в ОКД. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на всех экземплярах трудового договора.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.3. Прием на работу оформляется изданным на основании заключенного трудового договора приказом по колледжу, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.4. При поступлении на работу или переводе работника колледжа в установленном порядке на другую работу Работодатель обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и Уставом Колледжа;
- проинструктировать по правилам охраны труда, пожарной безопасности, а при приеме на работу с источниками повышенной опасности – провести обучение и аттестацию по знанию правил охраны труда.

2.5. Трудовые договоры для различных категорий работников колледжа разрабатываются непосредственным руководителем работника совместно с ОКД колледжа, юристом в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.6. В трудовой договор включаются обязательные условия в соответствии со ст.57 ТК РФ. 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.

2.7. О каких-либо предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора работники уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.8. На всех работников, проработавших в колледже более 5 дней, Отделом кадров и делопроизводства заполняется и ведется трудовая книжка в порядке, установленном действующим законодательством РФ, в случае, если работа в колледже является для работника основной.

2.9. Трудовой договор с работниками колледжа заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Случаи заключения срочного трудового договора определяются статьей 59 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор с педагогическим работником заключается на неопределенный срок при условии обеспечения работника педагогической нагрузкой в объеме не менее 360 часов по дисциплине, соответствующей профилю образования.

2.10. Работники колледжа могут приниматься на работу на условиях совместительства в установленном законом порядке. Работа на условиях совместительства всеми категориями работников должна выполняться в свободное от основной работы время.

При приеме на работу по совместительству работник, для которого колледж не является основным местом работы, обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенные копии, а при приеме на работу с вредными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

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

2.11.1. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ.

2.11.2. При расторжении трудового договора работник обязан сдать (передать) числящиеся за ним материальные ценности. Сдача (передача) материальных ценностей должна осуществляться в срок не более двух недель, предшествующих дате увольнения работника.

В последний рабочий день работник обязан сдать полис обязательного медицинского страхования работающих граждан.

2.11.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.12. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя на основании и в порядке, предусмотренными действующим законодательством РФ.

Увольнение педагогических работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года. О предстоящем увольнении педагогический работник должен быть извещен персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора (руководителя филиала) колледжа.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с записью об основании и причине увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства РФ и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи, а также произвести с ним расчет.

Днем увольнения считается последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

### **3. Основные права, обязанности и ответственность сторон**

3.1. *Обязанности работников колледжа:*

3.1.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

3.1.2. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, установленные нормы труда, использовать все рабочее время для

производительного труда, не допускать действий, мешающих другим работникам исполнять их трудовые обязанности.

3.1.3. Соблюдать законодательство РФ, Устав Колледжа, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты (приказы, распоряжения директора (руководителя филиала), руководителей структурных подразделений); принятые в колледже требования по охране труда, обеспечению безопасности труда и пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты.

3.1.4. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся руководителю подразделения.

3.1.5. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. При увольнении из колледжа работники обязаны сдать числящиеся за ними материальные ценности.

3.1.6. Беречь имущество колледжа, эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, к имуществу других работников, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

3.1.7. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать в помещениях и на территории колледжа и базах практического обучения чистоту.

3.1.8. Вести себя достойно, не пользоваться ненормативной лексикой, соблюдать Устав колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка.

3.1.9. Проходить обязательную для жителей Республики Дагестан вакцинацию против инфекционных заболеваний.

3.1.10. Немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества колледжа (авария, стихийное бедствие и т.п.).

### 3.2. *Преподаватели колледжа также обязаны:*

- проводить занятия в строгом соответствии с утвержденным расписанием, календарно-тематическим планом;



- подготовить рабочее место, оборудование для занятий, надеть халат /костюм (преподаватели дисциплин и модулей профессионального цикла) за 15 минут до начала работы;
- иметь при себе на занятии календарно-тематический план, методическую разработку занятия, методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии, в том числе методические пособия для студентов, раздаточный и контролирующий материалы;
- каждое занятие вести журнал учебных занятий по установленной форме, при проведении занятий на базах практического обучения – заполнять журнал еженедельно;
- следить за правильностью использования студентами учебно-наглядных пособий, оборудования, поддерживать должное эстетическое и санитарное состояние кабинета, своевременно оформлять через лаборанта заявки на необходимые ремонтные работы;
- проводить дополнительные занятия и отработки занятий со студентами в согласованное время;
- заниматься во внеурочное время учебно-методической и научно-исследовательской работой, анализом и планированием будущей деятельности, подготовкой и приведением в порядок учебно-наглядных пособий, документации и другими делами, согласно плану работы колледжа;
- выполнять правила и нормы охраны труда и противопожарной защиты;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- проводить оздоровительные, воспитательные и другие мероприятия, предусмотренные образовательными программами;
- поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
- допустить студента к занятию при опоздании менее чем на 15 минут первого академического часа, и обязательно допустить ко второму и последующим академическим часам с условием отработки пропущенного времени.

### 3.2.2. *Преподавателям запрещается:*

- производить замену часов и места занятий без согласования с заместителями директора по учебной работе, по практическому обучению, учебной частью, отпускать группу до окончания занятий;
- покидать учебную аудиторию во время учебного процесса без уважительной причины.

3.3. Круг обязанностей (работы), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется нормативными актами, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

### 3.4. *Работник имеет право на:*

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

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

### 3.5. Основные права и обязанности работодателя

#### 3.5.1. *Работодатель имеет право:*

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

#### 3.5.2. *Работодатель обязан:*

- организовать труд работников колледжа таким образом, чтобы каждый имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно

до начала порученной работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены); обеспечить здоровые условия труда, исправное состояние оборудования;

- утверждать на предстоящий плановый период (учебный год, календарный год) планы выполняемых работниками колледжа мероприятий;
- своевременно рассматривать и внедрять предложения работников и общественных организаций, направленные на улучшение работы колледжа, поддерживать и поощрять лучших работников колледжа;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организационную и экономическую деятельность, направленную на устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллективов;
- соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда и работы работников;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам колледжа согласно утвержденным графикам. Сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году;
- обеспечить охрану колледжа, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных корпусах;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их

устранению и сообщать о принятых мерах, указанным органам и представителям;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### 3.6. Ответственность сторон трудового договора.

В соответствии со ст.419 Трудового кодекса РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

## **4. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха**

4.1. ГБОУ СПО «Республиканский промышленно\_экономический колледж №2» работает в режиме шестидневной рабочей недели. Начало работы в 9.00 часов утра, окончание работы 16.00 часов вечера.

4.2. Начало учебных занятий с 9.00 часов утра, продолжительность академического часа 45 минут, продолжительность занятий 90 минут с 10 минутным перерывом. Начало и конец занятий в учебном корпусе извещаются звонком.

4.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников колледжа устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, расписанием учебных занятий, планом работы колледжа, утвержденными в установленном порядке.

Время начала и окончания работы преподавателей определяется расписанием учебных занятий, выполнением другой части педагогической работы - общеколледжными мероприятиями, а также в необходимых случаях – работодателем.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы преподавателя, устанавливается 720 часов в учебный год.

Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Выполнение другой части педагогической работы преподавателями осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Эта часть педагогической работы, которая вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы колледжа, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических и иных советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- самообразованием; повышением квалификации;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- непосредственной подготовкой к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей,

интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением Правил распорядка для студентов, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности.

При составлении графика дежурств преподавателей в колледже в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого преподавателя в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства преподавателя, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по колледжу преподаватели привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

Часть педагогической работы, связанная выполнением дополнительно возложенных на преподавателей обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с кураторством студенческих групп, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кабинетами, отделами, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией практического обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

Во время зимних каникул, а также до начала отпуска и после окончания его в летний период, в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, преподаватели привлекаются к участию в работе методических комиссий и объединений, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, к другим формам учебно-воспитательной, методической и организационной работы, в соответствии с утвержденными графиками и планами работы колледжа.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов учебной, учебно-методической и научно-исследовательской работы преподавателей осуществляется учебной и научно-методической службами, заведующими отделениями, председателями цикловых комиссий.

4.4. Педагогическим работникам продолжительность рабочего времени устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю:

- педагогам-психологам,
- методистам (старшим методистам),
- социальным педагогам,
- педагогам-организаторам,
- руководителям физического воспитания,
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.

Норма часов руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, устанавливается в объеме 360 часов в год преподавательской (педагогической) работы. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.5. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, составляет 40-часов в неделю.

4.6. Педагогическим, руководящим и другим работникам колледжа выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия работодателя и оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.7. В колледже установлена шестидневная рабочая неделя.

4.7.1. Преподаватели работают в режиме шестидневной рабочей недели. Выходной день – воскресенье.

4.7.2. Педагогические работники работают в режиме шестидневной рабочей недели. Начало рабочего дня в 9.00 утра, окончание – 16.00 (в соответствии с приложением № 1 к ПВТР).. Выходной –, воскресенье.



4.7.3. Руководители, специалисты, технические исполнители работают в режиме шестидневной рабочей недели. Начало рабочего дня в 9.00 утра, окончание 16.00.. Выходной –, воскресенье.

4.7.4. Работники библиотеки, лаборанты работают в режиме шестидневной рабочей недели. Еженедельный выходной день – воскресенье (постоянный),. В исключительных случаях Работнику по его письменному заявлению, за визой работодателя может быть предоставлен вместо воскресенья другой выходной день.

4.7.5. Рабочие работают в режиме шестидневной рабочей недели в соответствии с Приложением № 1 Правил ВТР.. Выходной воскресенье – при шестидневной рабочей неделе.

4.8. В колледже для отдельных категорий установлена сменная работа.

4.8.1. Для дежурных по колледжу продолжительность смены составляет 24 часа. Пересменок - в 8 часов утра. Устанавливаются три перерыва для отдыха и питания продолжительностью 30 минут каждый.

4.8.2. Для дежурных и сторожей (вахтеров) в обособленных структурных подразделениях (филиалах) продолжительность смены составляет 12 часов. Пересменок - в 8 часов утра и 20 часов вечера. Устанавливаются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью 30 минут каждый.

4.8.3. Работникам, работающим по графикам сменности, разрешается принимать пищу и предоставляется возможность отдыха в рабочее время, не покидая рабочее место, в специальных оборудованных комнатах.

4.8.4. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников – профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (ч. 3, 4 ст. 103 ТК РФ).

Работникам, работающим по графикам сменности с выходными днями по скользящему графику в виду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени – дежурным общежития, сторожам – вводится суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом считается месяц. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для данной категории работников.

4.8.5. Время с 22 часов до 6 часов утра (ч.1 ст.96 Трудового кодекса РФ) – ночное время. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением некоторых лиц, в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Только с письменного согласия и при обязательном письменном ознакомлении с правом отказаться от такой работы могут привлекаться к работе в ночное время:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными и членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста, - если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 5 ст. 96 Трудового кодекса РФ).

4.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, не достигших возраста 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп – не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ.

4.10. По соглашению работника и работодателя как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса РФ). Лица, которым устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе (письменному заявлению):

- беременной женщине;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч.1 ст.93 Трудового кодекса РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав (ч. 2, 3 ст. 93 Трудового кодекса РФ).

4.11. Для отдельных категорий работников продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;
- для инвалидов в соответствии с медицинским заключением.

4.12. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час при 6-дневной рабочей неделе (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

4.13. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ч. 3 ст. 95 Трудового кодекса РФ).

При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней не сокращается.

4.14. Конкретное время начала и окончания работы, время перерывов на обед для каждой должности устанавливаются Приложением № 1 к Правилам ВТР

В целях обеспечения учебного процесса, сохранности принадлежащего колледжу имущества (собственности), максимального использования учебного оборудования и проведения отдельных мероприятий, некоторым подразделениям и отдельным группам работников может устанавливаться другое время начала и окончания работы (по отдельно утвержденным графикам).

4.15. По инициативе работодателя может производиться работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – сверхурочная работа или работа в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 Трудового кодекса РФ).

Работник привлекается к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ.

4.16. Отдельные категории работников по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск, установлен Приложением № 5 к Коллективному договору.

4.17. Работники, отсутствующие на рабочем месте по служебным вопросам, обязаны отметить в специальном журнале (в приемной) место своего нахождения и продолжительность отсутствия в рабочее время.

4.18. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 3 ст. 91 ТК РФ).

Уполномоченными лицами за учёт рабочего времени работников по категориям работников являются:

Руководители, педагогические работники, специалисты, технические исполнители	- специалист по кадрам
Преподаватели базового, повышенного уровней очной формы обучения	- документовед / заведующий учебной частью
	-
	-
	-
Рабочие	- комендант / начальник хозотдела филиала

Уполномоченные лица учёт рабочего времени ведут по формам Госкомстата РФ № Т-12, Т-13. Табель учёта использования рабочего времени составляется в двух экземплярах, заверяется табельщиком, руководителем структурного подразделения и директором, передаётся в бухгалтерию и планово-экономический отдел.

Отметки в таблице о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей и т.п.).

4.19. Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, к работе в данный день (смену) не допускается. На него руководителем подразделения, специалистом по кадрам и представителем профкома составляется соответствующий акт.

4.20. Каждому работнику предоставляется время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое работник может использовать по своему усмотрению (ст. 106 Трудового кодекса РФ).

Видами времени отдыха являются перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска (ст. 107 Трудового кодекса РФ).

4.20.1. Работникам колледжа, за исключением работающих по графикам сменности, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается (Приложение № 1).

4.20.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 Трудового кодекса РФ).

4.20.3. Всем работникам колледжа, работающим в режиме шестидневной рабочей недели – один выходной день – воскресенье.

Работникам, работающим по графикам сменности – выходные дни предоставляются поочередно по скользящему графику.

4.20.4. **Нерабочие праздничные дни.** Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

В нерабочие праздничные дни работают дежурные по общежитию, сторожа (вахтеры) по графикам сменности.

Привлечение других работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только по приказу работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 112, 113 Трудового кодекса РФ).

4.20.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ).

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

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам, преподавателям и руководителям, чья деятельность связана с руководством воспитательно-образовательным процессом (директору, заместителям (по учебной работе, практическому обучению, научно-методической работе, социально-воспитательной работе, дополнительному образованию), руководителям структурных подразделений (филиалов), заведующим производственной практикой, заведующим отделениями (центрами), – предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в

колледже. 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 ребёнка (детей) в возрасте до трёх 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 в колледже (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.ст. 123, 267 Трудового кодекса РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок (ст. 124 Трудового кодекса РФ) в случаях:

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

4.20.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень должностей и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается согласно Приложению № 8 к Коллективному договору.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с ненормированным рабочим днём. Перечень должностей и продолжительность дополнительного отпуска определяются согласно п.4.17. Коллективного договора и Приложению № 5 к Коллективному договору.



Уполномоченным лицом за учёт времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня назначается специалист по кадрам.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.20.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 Трудового кодекса РФ).

4.20.8. Согласно статье 335 Трудового кодекса РФ педагогические работники колледжа не реже им через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого, определены Уставом и Коллективным договором.

4.20.9. При увольнении работника ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

4.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется Коллективным договором.

## **5. Дисциплина труда**

5.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом иными законами, Коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами (ст. 189 Трудового кодекса РФ).

5.2. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества подготовки обучающихся, продолжительную безупречную работу и за другие достижения в работе работники колледжа могут быть представлены к благодарности, награждению грамотой, награждению ценным подарком, выплате денежной премии, единовременной выплате, представлены к званию лучшего по профессии, иным наградам и поощрениям, предусмотренным локальными нормативными актами колледжа

За особые трудовые заслуги работники колледжа могут представляться в вышестоящие органы власти и управления к награждению государственными и отраслевыми наградами (орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, присвоение почетных званий и т.п.).

5.3. Дисциплинарный проступок (нарушение дисциплины труда), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение к нему мер дисциплинарного воздействия.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель колледжа имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания возможно в случаях:

5.3.1. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.3.2. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории колледжа или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.3.3. Принятия руководителем структурного подразделения или направления деятельности необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу колледжа (пункт 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.3.4. Однократного грубого нарушения руководителем структурного подразделения своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.3.5. Повторного в течение одного года грубого нарушения Устава колледжа (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

5.3.6. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия

дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.3.7. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

Указанные дополнительные основания для дисциплинарного увольнения применяются в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия (подпункт а), либо соответственно аморальный проступок (подпункт б) совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.4. До применения дисциплинарного взыскания с работника руководителем подразделения должно быть затребовано письменное объяснение. В случае непредставления работником в течение 2-х рабочих дней указанного письменного объяснения составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного поступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени, когда он болел или находился в отпуске. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в Коллективном договоре, на работника не распространяются.

5.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя структурного подразделения, его заместителя может производиться по требованию представительного органа работников – профсоюзного комитета.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников – профсоюзного комитета о нарушении руководителем структурного подразделения, их заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному комитету.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса РФ).

## **6. Организация работы**

6.1. Учебные занятия в колледже проводятся по расписанию в соответствии с учебным планом и программами, утвержденными в установленном порядке.

6.2. Учебное расписание составляется на семестр и вывешивается не позже, чем за 5 дней до начала каждого семестра.

6.3. Продолжительность академического часа устанавливается 45 минут. О начале учебного занятия преподаватели, студенты извещаются звонком. После конца академического часа занятий устанавливается перерыв продолжительностью 10 минут. Для выполнения всеми участниками организационных требований образовательного процесса, выполнения требований пожарной, противозаразительной безопасности, правил и требований охраны труда, координирования деятельности работников и обучающихся в случае непредвиденных ситуаций в колледже вводится административное дежурство. График административных дежурств составляется заместителем директора по учебной работе на учебный год и утверждается директором. Дежурные администраторы назначаются из числа руководителей, специалистов и педагогических работников приказом директора на учебный год.

6.3.1. Дежурный администратор:

- в случае непредвиденных ситуаций организует работу аварийных и специальных групп; организует эвакуацию сотрудников и обучающихся;
- контролирует выполнение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований пожарной, противоэпидемической безопасности, правил и требований охраны труда и режима работы работников и студентов, соблюдение расписания занятий, кружков и т.п. всеми участниками образовательного процесса. В случае необходимости, совместно с учебной частью корректирует расписание занятий, секций, и т.п. в случае непредвиденных ситуаций;
- во время своего дежурства консультирует работников, студентов, их родителей (законных представителей), слушателей по вопросам организации образовательного процесса;
- обеспечивает получение письменного объяснения о причинах нарушения режима работы колледжа и расписания занятий во время своего дежурства у всех участников образовательного процесса.

6.3.2. Дежурный администратор имеет право (в пределах своей компетенции):

- принимать любые управленческие решения, касающиеся организации образовательного процесса во время своего дежурства;
- требовать от работников и обучающихся колледжа соблюдения режима работы, правил внутреннего трудового распорядка, расписания занятий, кружков, секций и т.п.
- давать обязательные распоряжения работникам и обучающимся колледжа в пределах своей компетенции;
- представлять к дисциплинарной ответственности обучающихся за проступки, дезорганизирующие учебно-воспитательный процесс
- представлять к дисциплинарной ответственности работников колледжа за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

6.4. Вход обучающихся в аудиторию после начала занятий допускается только с разрешения преподавателя, проводящего занятия. После начала занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны соблюдаться тишина и

порядок. Вход и выход из учебного помещения во время проведения в нем занятия возможен только с разрешения преподавателя, проводящего занятия.

Запрещено присутствие посторонних лиц на учебных занятиях без разрешения директора (или заместителя директора по учебной работе), за исключением лиц, проводящих проверку занятий.

6.5. До начала каждого учебного занятия (и в перерывах между занятиями) в аудиториях, лабораториях, учебных кабинетах лаборанты подготавливают необходимые учебные пособия и аппаратуру.

6.6. Преподаватель ежедневно заполняет журнал учета учебной работы группы установленной формы, который хранится в учебной части и выдается ежедневно, перед началом занятий.

6.7. Ответственность за благоустройство учебных помещений (исправность мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несет административно-хозяйственная служба (комендант учебного корпуса, начальник хозяйственного отдела).

За исправность мебели, оборудования в лабораториях и кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают заведующие кабинетами и лабораториями, лаборанты.

6.8. Обязательными дисциплинарными требованиями для работников являются:

6.8.1. Прием пищи разрешается только в отведенных для этих целей местах.

6.8.2. В помещениях колледжа и на базах практического обучения, закрепленных за колледжем и его структурными подразделениями, запрещается:

- находиться в головных уборах;
- оставлять одежду и личные вещи вне раздевалки и мест, предназначенных для их хранения;
- вести громкие разговоры, шуметь в коридорах во время занятий;
- употреблять нецензурные выражения;
- курить;
- распивать спиртные напитки, употреблять, распространять, хранить наркотические, психотропные вещества и их аналоги. Хранить и использовать в работе токсические вещества разрешается только в специально отведенных помещениях;
- проходить в помещения колледжа или находиться в них в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- выносить из зданий имущество, предметы или материалы, принадлежащие колледжу, без получения на то соответствующего разрешения;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения;
- использовать выделенное для выполнения трудовых функций оборудование в личных целях;
- организовывать и участвовать в азартных играх;
- вести телефонные разговоры в учебных аудиториях во время занятий;
- осуществлять другие действия, не относящиеся к учебному процессу.

6.9. Внешний вид каждого преподавателя и работника колледжа – основа имиджа учреждения. Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:

- стиль деловой одежды должен быть сдержанным;
- одежда должна быть аккуратной и соответствовать принятым в мире стандартам деловой одежды;

6.10. Работники пропускаются в помещения колледжа по пропускам. Вход в помещения колледжа в нерабочие дни и часы допускается с особого разрешения директора (или заместителя директора по безопасности).

6.11. Работодатель обеспечивает охрану учебного заведения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных корпусах.

Охрана зданий, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние, поддержание общественного порядка в общежитиях возложена на заместителя директора по безопасности колледжа, руководителей филиалов.

6.12. В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях, в помещениях колледжа может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в подразделениях колледжа на видном месте.



7.2. Изменения, добавления в настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.3. Правила внутреннего трудового распорядка хранятся во всех подразделениях колледжа.

7.4. За нарушение настоящих Правил внутреннего трудового распорядка на работников может быть наложено дисциплинарное взыскание и наказание согласно действующему законодательству Российской Федерации

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
ГПБОУ СПО «Республиканский промышленно-экономический колледж №2»  
На 2015-2017 годы

СОГЛАСОВАНО Постановлением профкома протокол № 3 от 14 ноября 2015 г. Председатель Профкома _____	/ТВЕРЖДАЮ Директор ГПБОУ СПО «РПЭК №2» _____ С. Серажутдинов
--	--

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий работников и должностей,**  
**подлежащих периодическим медицинским осмотрам**

Профессия Должность	Вид медицинского осмотра	Периодичность прохождения	Документ, на основании которого проводится медицинский осмотр	Документ о прохождении медицинского осмотра
Директор Заместители директора,	секретированная группа	1 раз в год	Приказ Минздравсоцразвит ия от 12.04.11г. № 302н (приложение 2, п 18)	Личная медицинская книжка (ЛМК)

Главный бухгалтер бухгалтера	секретированная группа Вредные факторы	1 раз в год 1 раз в два года	Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.11г. № 302н (приложение 2, п 18)	ЛМК включительный акт
Заведующая учебной частью	секретированная группа Вредные факторы	1 раз в год 1 раз в два года	Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.11г. № 302н (приложение 2, п 18)	ЛМК включительный акт
Методический преподаватель	секретированная группа Вредные факторы	1 раз в год 1 раз в два года	Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.11г. № 302н (приложение 2, п 18)	ЛМК включительный акт
Педагог-психолог	секретированная группа	1 раз в год	Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.11г. № 302н (приложение 2, п 18)	ЛМК включительный акт
Заведующая библиотекой	секретированная группа Вредные факторы	1 раз в год 1 раз в два года	Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.11г. № 302н (приложение 2, п 18)	ЛМК включительный акт

Методист Специалист по кадрам Архивариус Кассир Секретарь	секретированная группа Вредные факторы	1 раз в год  1 раз в два года	Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.11г. № 02н (приложение 2, п 18)	ЛМК включительный акт
Лаборант	секретированная группа Вредные факторы	1 раз в год  1 раз в два года	Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.11г. № 02н (приложение 2, п 18)	ЛМК включительный акт
Слесарь – сантехник электромонтер Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Кладовщик Дворник Уборщик служебных помещений Сторож Водитель	секретированная группа Вредные факторы	1 раз в год  1 раз в два года	Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.11г. № 02н (приложение 2, п 18)	ЛМК включительный акт

Подлежат гигиеническому обучению и аттестации 1 раз в год

Перечень составлен на основании:

Приказа Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302н,

Инженер по охране труда

СОГЛАСОВАНО Постановлением профкома протокол № 3 от 14 ноября 2015 г. Председатель Профкома _____	ПРИТВЕРЖДАЮ Директор ГПОБУ СПО «Республиканский промышленно-экономический колледж № 2» _____
--	---

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий работников и должностей с ненормированным рабочим днем**

	Заместитель директора по финансово-экономической деятельности
	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
	Заместитель директора по безопасности
	Главный бухгалтер
	Начальник отдела кадров и делопроизводства
	Заведующий библиотекой
	Бухгалтер
	Специалист по кадрам
	Инженер по охране труда
	Программист

	Техник
	Библиотекарь
	Кассир
	Секретарь-машинистка
	Секретарь учебной части
	Кладовщик
	Слесарь-сантехник
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Основание: ст.101 Трудового кодекса РФ,

**Приложение № 4**  
к Коллективному договору  
ГПБОУ СПО «Республиканский промышленно-экономический колледж №2»  
на 2015-2017 гг..

СОГЛАСОВАНО Постановлением профкома протокол № 3 от 14 ноября 2015 г. Председатель Профкома _____	ТВЕРЖДАЮ Директор ГПБОУ СПО «РПЭК № 2» _____
--	--

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**лекарственных средств и изделий медицинского назначения для**  
**комплектации аптек первой медицинской помощи в подразделениях**  
**колледжа\***

П.п.	Наименование	К-во
1.	Ибупрофен таб.№10 (анальгин таб.№10)	1
2.	Ацетилсалициловая к-та таб. №10	1
3.	Уголь активированный та. №10	2 уп
4.	Цитрамон таб. №6 (№10)	1
5.	Бриллиантовой зелени р-р фл.10мл.	1
6.	Аммиака р-р 10% 10мл (40 мл)	1
7.	Перекиси водорода фл. 40мл.	1
8.	Корвалол фл.25 мл.	1
9.	Валидол таб. №6	1

10.	Нитроглицерин таб. №40 (капс. №10)	1
11.	Сульфацил натрия (альбуцид) фл.5 мл. (тюб. кап. №2)	1
12.	Вата гигиеническая 50гр. (25 гр.№2)	1
13.	Лейкопластырь бактерицидный 6см.х10 см.	1
14.	Лейкопластырь 2,3 см х7,2 см. (1,9смх7,2см; 2,5смх7,2см)	5
15.	Бинт стерильный 7х14	1
16.	Бинт стерильный 5х7 см (5х10)	2
17.	Бинт стерильный 5х10 (7х10)	1
18.	Сода пищевая 10гр. Порошок	1
19.	Синтомицина линимент 5% туба 30гр.	1
20.	Перчатки латексные	1 пара
21.	Охлаждающий пакет	1
22.	Бинт эластичный трубчатый №1, 3, 6	По 1 шт
23.	Салфетки Колетекс-ГЕМ 6х10№3 (Активтекс с фурагином)	1
24.	Стаканчик для приема лекарств	1
25.	Жгут кровоостанавливающий	1
26.	Инструкция	

## ПАСПОРТ

### Целевой программы

**«Улучшение условий и охраны труда в ГПОБУ «РПЭК №2» на 2015 -2017 годы»**

Наименование целевой Программы	Целевая программа <b>«Улучшение условий и охраны труда в ГПОБУ «РПЭК №2» на 2015 -2017 годы»</b> (далее - Программа).
Основание для разработки целевой Программы	1. Конституция Российской Федерации; 2. Трудовой кодекс Российской Федерации; 3. Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании».
Исполнители Программы	Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Республиканский промышленно-экономический колледж №2»
Цели Программы	Разработка адаптированного комплекса мер по реализации государственной политики в сфере охраны труда в образовательных учреждениях на территории



	колледжа и его структурных подразделений. Сохранение жизни и здоровья участников образовательного процесса.
--	---

<p>Основные задачи Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- снижение травматизма и профессиональной заболеваемости работающих, несчастных случаев среди обучающихся;</li><li>- реализация государственной политики в области охраны труда и здоровья работников и обучающихся;</li><li>- создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности;</li><li>- улучшение эффективности правовой защиты работников и обучающихся в области охраны труда и здоровья, внедрение системы мониторинга условий труда, учебы и охраны труда;</li><li>- создание механизма экономического стимулирования структурных подразделений в обеспечении безопасных условий труда и учебы; - улучшение материально-технического и метрологического обеспечения охраны труда, экологической, эпидемиологической и пожарной безопасности</li><li>- обеспечение безопасности зданий и сооружений;</li><li>- нормализация санитарно-гигиенических условий труда;</li><li>- обучение работающих правилам и нормам охраны труда, пропаганда вопросов охраны труда;</li><li>- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;</li><li>- обеспечение оптимальных условий труда и отдыха;</li><li>- организация лечебно-профилактического обслуживания работающих;</li><li>- профессиональный отбор работников по отдельным специальностям.</li><li>- снижение уровня несчастных случаев с обучающимися,</li><li>- предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в колледже и его структурных подразделениях;</li><li>- обеспечение государственных гарантий прав работников на здоровые и безопасные условия труда и надлежащую охрану труда, установленных законодательными актами Российской Федерации;</li></ul>
----------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение реализации государственной политики в области охраны труда на территории колледжа и его структурных подразделений;</li> <li>- совершенствование системы подготовки и повышения квалификации руководителей, специалистов и работников по охране труда;</li> <li>- создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;</li> <li>- повышение уровня гарантий правовой и социальной защиты работников.</li> </ul>
Целевые индикаторы Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда до 100 %;</li> <li>- обеспеченность учебным оборудованием, мебелью, орудиями трудовой деятельности;</li> <li>- соответствие систем освещения нормативным требованиям до 100%;</li> <li>- оснащённость сертифицированными средствами индивидуальной защиты до 100%;</li> <li>- оснащённость противопожарными системами и оборудованием до 80%;</li> <li>- улучшение показателей микроклимата в помещениях колледжа;</li> <li>- улучшение эстетического вида учебных и вспомогательных помещений колледжа.</li> </ul>
Сроки и этапы реализации Программы	2012 – 2014 гг. (на время действия Коллективного договора ГПОБУ «Республиканский промышленно-экономический колледж №2» на 1015–1017 гг.)
Объёмы и источники финансирования Программы	<p>Источники финансирования Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- субсидии из бюджета субъекта РФ – Республики Дагестан, на выполнение государственного задания;</li> <li>- средства от предпринимательской и иной деятельности колледжа и его структурных подразделений.</li> </ul>

	На реализацию мероприятий Программы планируется финансирование в размере не менее 0,2 % консолидированных средств учреждения
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели социально-экономической эффективности	В результате реализации мероприятий Программы к 2017 году ожидается: - Предупреждение и снижение производственного травматизма; - предупреждение и снижение профессиональной и общей заболеваемости, - улучшение условий труда, обеспечение социальной защиты пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, - повышение уровня управления охраной труда

**I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами**

Целевая программа улучшения условий и охраны труда в ГПОБУ «РПЭК №2» на 2015-2017 гг. разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации»; Гражданским кодексом РФ (ГК РФ); государственным стандартом Российской Федерации «Система стандартов безопасности труда. Общие требования к системе управления охраной труда в организации» (ГОСТ Р 12.0.006-2002).

Охрана труда является неотъемлемой частью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

Важнейшими факторами, определяющими необходимость программной разработки проблемы, являются:

- стратегическая значимость проблемы улучшения условий и охраны труда и защиты конституционного права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- межотраслевой характер проблемы условий и охраны труда;

- концентрация усилий работодателя, профкома, всех образовательных подразделений в осуществлении единой государственной политики в сфере охраны труда.

### **1.1. Современное состояние условий и охраны труда**

#### **ГПОБУ «Республиканский промышленно-экономический колледж №2»**

В Колледже созданы благоприятные условия для организации пребывания и обучения студентов, слушателей и сотрудников.

Для создания безопасных условий образовательного процесса ежегодно организуется приемка готовности образовательных учреждений к новому учебному году, осенне-зимнему отопительному сезону. Готовность образовательного учреждения оформляется актом, паспортом готовности к отопительному сезону, которые согласуются надзорными органами.

В Колледже разработано Положение о службе охраны труда. Обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, контролю состояния охраны труда включены в основные должностные обязанности лиц, которые непосредственно руководят производственным процессом на различных направлениях деятельности. Разработана и утверждена Инструкция проведения контроля соблюдения законодательства об охране труда в Колледже.

В соответствии с действующими нормами законодательства в Колледже проведена аттестация рабочих мест по условиям труда:

Результаты аттестации оформлены протоколом и приказом, разработан план мероприятий по улучшению условий труда. По результатам аттестации работникам установлена компенсация: доплата за работу с вредными условиями труда.

При приеме на работу организовано проведение вводного инструктажа по охране труда и первичного инструктажа непосредственно на рабочем месте. Для этого разработана и утверждена программа проведения вводного и первичного инструктажа с перечнем необходимых вопросов.

Одним из важных этапов организации охраны труда в учреждении является организация обязательных медицинских осмотров работников. С этой целью в колледже и структурных подразделениях разработан и утвержден список контингентов, а также список работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр. Издан приказ руководителя о прохождении работниками медицинского осмотра.

).

В Колледже разработан и утвержден:

- перечень профессий, по которым работники должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда;
- перечень рабочих профессий с повышенной опасностью, по которым требуется назначение стажировки работникам перед допуском к самостоятельной работе;
- перечень профессий и должностей, по которым работники освобождаются от прохождения первичного и повторного инструктажа;
- перечень тех должностей руководителей и специалистов, по которым работники должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда.

Ежегодно у работников колледжа, выполняющих работы повышенной опасности проводят проверку знаний по вопросам охраны труда. Для этого создаётся аттестационная комиссия, составляется график проведения проверки знаний по вопросам охраны труда, подготовлен и оформлен перечень экзаменационных билетов, а также методический материал, который необходим для подготовки к проверке знаний. Результаты прошедшей проверки знаний по вопросам охраны труда зафиксированы с помощью протокола и соответствующей записи в удостоверении по охране труда установленного образца. Один раз в три года проходят обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководители и специалисты Колледжа.

В Колледже пересмотрены инструкции по охране труда в соответствии с действующим законодательством, разработан перечень работ повышенной опасности, для проведения которых требуется обучение, стажировка и проверка знаний по вопросам охраны труда, разработан перечень работ повышенной опасности, выполняемых по наряду-допуску. Для выполнения работ повышенной опасности работникам выдаются соответствующие СИЗ согласно выполняемым работам. К работам с повышенной опасностью допускаются лица мужского пола, не моложе 18 лет, не имеющие медицинских противопоказаний, умеющие оказывать первую доврачебную помощь.

В Колледже ведутся журналы установленного образца для регистрации проведения вводного, первичного (с оформлением стажировки), повторного, целевого, внепланового инструктажей, журналы ежедневного и ежемесячного контроля состояния охраны труда, регистрации инструкций по охране труда, учета выдачи инструкций по охране труда, регистрации несчастных случаев на производстве, регистрации производственных несчастных случаев, регистрации микротравм, ремонта и эксплуатации оборудования, а также

журналы по технике безопасности по проверке знаний с группой по электробезопасности.

Построенная таким образом работа, а также организованные действия всего коллектива колледжа предупреждают производственный травматизм, профессиональные заболевания и позволяют улучшить качество выполняемой работы.

Учет и расследование несчастных случаев на производстве осуществляется согласно Постановлению Министерства труда № 73 от 24.10.2002 г., с воспитанниками и учащимися - согласно Положению «О порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ» № 639 от 01.10.1990 г..

В истекшем году случаи производственного травматизма отсутствуют.

Основными принципами организации и проведения системы профилактических и оздоровительных мероприятий в колледже должны стать:

- непрерывность проведения профилактических и оздоровительных мероприятий;
- максимальный охват программой всех нуждающихся в оздоровлении;
- организация рационального питания с учетом физиологических потребностей растущего детского организма.
- ;
- использование простых и доступных технологий;
- формирование положительной мотивации у работников к проведению профилактических и оздоровительных мероприятий;
- комплексность использования профилактических и оздоровительных технологий и климатических условий;
- соблюдение воздушно-теплового режима;
- соблюдение норм естественного и искусственного освещения.

В связи с требованиями Трудового кодекса во всех структурных подразделениях колледжа необходимо проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией. В настоящее время проводятся подготовительные работы по аттестации рабочих мест в структурных подразделениях колледжа.

Филиалы не в полном объеме обеспечены средствами индивидуальной защиты.

Характерными проблемами по обеспечению санитарно-гигиенического благополучия и охраны труда колледжа являются:

- приведение в соответствие с нормативными требованиями системы освещения;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- приобретение и техническое обслуживание сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- проведение лицензирования медицинских кабинетов.

Обеспечение улучшения и охраны труда в колледже является важной задачей и требует финансового и материально-технического обеспечения. Реализация с помощью программно-целевого метода комплекса мероприятий предусматривает формирование системы индикаторов и показателей изменений организации охраны труда в образовательных учреждениях.

В предшествующий период в колледже и его структурных подразделениях проводились следующие мероприятия по укреплению материально-технической базы и созданию безопасных условий труда:

- частично установлена автоматическая пожарная сигнализация в БФ, НФ. Колледжем и его структурными подразделениями проведен ряд мероприятий по пожарной безопасности:
- приобретены первичные средства пожаротушения и перезарядка существующих огнетушителей;
- приобретены знаки пожарной безопасности;
- приобретены защитные колпаки на осветительные приборы;
- обновлены планы эвакуации;
- произведена противопожарная обработка деревянных конструкций;
- косметический ремонт проводился с использованием пожароустойчивых материалов;
- ревизия и ремонт пожарных гидрантов.

. Проведен плановый текущий ремонт учебных помещений и рекреаций, производится ремонт объектов, в которых имеется аварийная ситуация.

Материально-техническое оснащение характеризуется изношенностью основных фондов (зданий, сооружений, оборудования и инженерных коммуникаций).

## **1.2. Концептуальные основы Программы**

Сохранение здоровья работающего населения, как важнейшей производительной силы общества, определяющей национальную безопасность страны, темпы ее экономического развития, является одной из основных функций государства, основой ее социальной политики.



Проведенный анализ состояния условий труда в Колледже показал, что главными причинами, определяющими недостаточно высокий уровень организации охраны труда являются:

- недостаточная обеспеченность средствами индивидуальной и коллективной защиты, приборами контроля за состоянием условий труда;
- недостаточно высокий уровень знаний требований охраны труда всех участников производственного процесса.

В соответствии с этим работу в области улучшения условий и охраны труда в колледже и его структурных подразделениях необходимо сосредоточить по следующим направлениям:

- аттестация рабочих мест по условиям труда;
- координация деятельности Работодателя, профсоюзного комитета, представителей трудового коллектива, руководителей филиалов, органов самоуправления по использованию существующих, разработке и внедрению новых методов управления охраной труда;
- разработка и внедрение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- обеспечение работников колледжа и структурных подразделений средствами индивидуальной защиты, средствами гигиены труда и другими средствами охраны труда;
- реализация комплексного подхода к обеспечению производственной дисциплины, предупреждению производственного травматизма;
- организация обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов;
- пропаганда вопросов охраны труда, направленная на достижение наиболее большей информированности руководителей и работников в данной области.

Особого внимания требует обучение работников правилам безопасного ведения работ, соблюдению трудовой дисциплины, гигиены и санитарии. В связи с этим актуальной является проблема обучения работников вопросам охраны труда, повышения культуры и пропаганды безопасного труда.

Системный анализ работы в области охраны труда показал, что программный подход в этом направлении себя полностью оправдал, его необходимо использовать и в дальнейшем.

## **II. Цель, основные задачи и сроки реализации Программы**

Основными целями Программы являются:

- Разработка адаптированного комплекса мер по реализации государственной политики в сфере охраны труда в образовательных учреждениях на территории колледжа и его структурных подразделений.
- Сохранение жизни и здоровья участников образовательного процесса .

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- снижение травматизма и профессиональной заболеваемости работающих, несчастных случаев среди обучающихся и воспитанников;
- реализация государственной политики в области охраны труда и здоровья работников и обучающихся;
- создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности;
- улучшение эффективности правовой защиты работников и обучающихся в области охраны труда и здоровья, внедрение системы мониторинга условий труда, учебы и охраны труда;
- создание механизма экономического стимулирования структурных подразделений в обеспечении безопасных условий труда и учебы; - улучшение материально-технического и метрологического обеспечения охраны труда, экологической, эпидемиологической и пожарной безопасности
- обеспечение безопасности зданий и сооружений;
- нормализация санитарно-гигиенических условий труда;
- обучение работающих правилам и нормам охраны труда, пропаганда вопросов охраны труда;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- обеспечение оптимальных условий труда и отдыха;
- организация лечебно-профилактического обслуживания работающих;
- профессиональный отбор работников по отдельным специальностям.
- снижение уровня несчастных случаев с обучающимися, предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в колледже и его структурных подразделениях;
- обеспечение государственных гарантий прав работников на здоровые и безопасные условия труда и надлежащую охрану труда, установленных законодательными актами Российской Федерации;
- обеспечение реализации государственной политики в области охраны труда на территории колледжа и его структурных подразделений;
- совершенствование системы подготовки и повышения квалификации руководителей, специалистов и работников по охране труда;

- создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- повышение уровня гарантий правовой и социальной защиты работников.

### **III. Система программных мероприятий**

#### **3.1. Организационное и техническое обеспечение условий и охраны труда**

В области организационного и технического обеспечения Программа предусматривает следующие направления работ:

обеспечение работы комиссий по охране труда в колледже и его структурных подразделениях;

- организация и проведение смотра-конкурса подразделений колледжа на лучшую организацию работы по охране труда;
- участие в семинарах, совещаниях, конференциях, выставках различного уровня по вопросам охраны труда;
- контроль за расследованием и учетом несчастных случаев на производстве;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведение дней охраны труда в образовательных учреждениях;
- организация обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;
- проведение производственного контроля и анализа питьевой воды и продуктов питания;
- приобретение и техническое обслуживание сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- приведение в соответствие систем освещения;
- обеспеченность мебелью, учебным оборудованием и другими средствами труда в соответствии с производственными нормативами.

#### **3.3. Совершенствование социального партнерства в области охраны труда субъектов социально-трудовых отношений**

Социальное партнерство является одним из путей выработки решений и достижения согласия в области охраны труда: органов государственной власти, органов местного самоуправления, объединений работодателей и объединений трудящихся через систему соглашений и коллективных договоров в организации.

В этой связи в Программе предусмотрены мероприятия, касающиеся совершенствования форм и методов социального партнерства в области охраны труда, разработки конкретных мер по урегулированию вопросов условий охраны труда в колледже и его структурных подразделениях.

### **3.4. Информационное обеспечение охраны труда, совершенствование системы непрерывного образования по охране труда**

Мероприятия этого раздела Программы направлены на улучшение информационного обеспечения в области охраны труда руководителей и специалистов по охране труда образовательных учреждений, изучение и распространение опыта работы по охране труда.

Мероприятия по образовательному обеспечению охраны труда направлены, прежде всего, на повышение уровня знаний по охране труда всех участников трудовых отношений и включают в себя организационные мероприятия по обучению в области охраны труда специалистов.

Социальный эффект от информационного и образовательного обеспечения в области охраны труда связан с повышением информированности и квалификации кадров, распространением и внедрением опыта по охране труда, удовлетворением потребности в информации и документации по охране труда.

В целях реализации Программы необходимо осуществить комплекс основных организационно-практических мероприятий. Конкретные мероприятия программы указаны в Плане мероприятий Программы.

## **IV. Целевые индикаторы по годам реализации Программы**

	именование целевого индикатора и показателя эффективности	единицы измерения	5 год (базовый)	6год	7год	8г
	проведение аттестации рабочих мест по условиям труда					

	ертификация рабочих мест с едными условиями труда					
	еспеченность мебелью, бным оборудованием, едствами труда					
	ответствие систем ещения нормативным бованиям					
	нащенность средствами дивидуальной защиты					

#### **4. 1. Оценка эффективности социально-экономических последствий от реализации Программы**

Социально-экономические результаты деятельности колледжа и его структурных подразделений в сфере охраны труда на ближайшие годы обусловлены Трудовым кодексом РФ принятием Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", которые включают экономические механизмы улучшения условий и охраны труда.

Социальный эффект от реализации мероприятий Программы выражается в:

- сокращении численности работников, работающих в неблагоприятных условиях труда;
- социальной, медицинской и профессиональной реабилитации лиц, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- снижении уровня заболеваемости и производственного травматизма, уровня смертности населения в трудоспособном возрасте, повышении социальной защищенности работников.

Реализация предусматриваемых Программой мероприятий позволит:

- усовершенствовать систему государственного управления охраной труда в колледже;

- сформировать законодательную и нормативную базу обеспечения охраны труда;
- повысить эффективность экспертизы условий труда по охране труда;
- повысить эффективность информационного обеспечения и пропаганды охраны труда среди работников колледжа.

Социальный эффект реализации Программы проявится, прежде всего, в сохранении здоровья и повышении работоспособности работников, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в колледже и его структурных подразделениях, повышении социальной защищенности работников.

Программа представляет собой единый комплекс организационных, методических, производственных, санитарно-гигиенических, медицинских, учебно-пропагандистских и других мероприятий, обеспечивающих достижение исходных целей.

#### **V. Источники финансирования**

Объемы и источники финансирования Программы определяются Планом мероприятий Программы.

Источниками финансирования Программы являются средства бюджета субъекта федерации в виде субсидий на выполнение государственного задания, средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности колледжа и его структурных подразделений.

На реализацию мероприятий Программы планируется финансирование в размере не менее 0,2 % консолидированных средств учреждения.

Объемы финансирования, предусмотренные настоящей Программой, носят ориентировочный характер и подлежат ежегодной корректировке.

#### **VI. Организация управления Программой и контроль за её реализацией**

Общий контроль исполнения Программы осуществляет постоянно действующая Комиссия по охране труда.

Управление реализацией Программы осуществляет Совет по среднему медицинскому образованию.

# ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

	Программные мероприятия		Годы			Источники финансирования	Ожидаемая социальная эффективность
			%	%	%		
			2015	2016	2017		
<b>Раздел 1. Организационные мероприятия по охране труда</b>							

1	<p>стация рабочих по условиям а в ветствии с ожением о дке проведения станции рабочих по условиям а.</p>		30	60	100	В/Б	<p>снижение эматизма и рессиональн ой леваемости ботающих, есчастных чаев среди чающихся; еализация дарственной олитики в асти охраны труда и доровья ботников и чающихся; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников и чающихся в процессе рудовой и учебной тельности; лучшение рективности правовой защиты ботников и чающихся в асти охраны труда и доровья,</p>
---	--	--	----	----	-----	-----	---



							недрение системы мониторинга овий труда, ы и охраны труда; омализация итарно-гигие нических овий труда
2	ение тников еджа и иалов пасным дам и приемам ты в ветствии с ованиями.		30	30	30	В/Б	обучение ботающих равилам и мам охраны труда, ропаганда вопросов аны труда; еспечение дарственных антий прав отников на доровые и езопасные овия труда и длежащую рану труда, ановленных нодательны и актами оссийской едерации; беспечение реализации дарственной олитики в асти охраны

							<p>труда на территории предприятия и его структурных подразделений;</p> <p>-</p> <p>принимать участие в совершенствовании системы подготовки и повышения квалификации руководителей, специалистов и работников по охране труда;</p>
3	<p>работка, обеспечение и выполнение обязанностей по охране труда. согласование с профсоюзом в установленном порядке.</p>		<p>менее 20% нарушений в год</p>	<p>менее 20% нарушений в год</p>	<p>менее 20% нарушений в год</p>		<p>обеспечение государственных гарантий прав работников на здоровые и безопасные условия труда и соблюдение законодательства Российской Федерации по повышению уровня гарантий правовой и социальной защиты работников</p>

4.	<p>работка новых кностных рукций согласно ификационным ктеристикам. асование с окомом в новленном дке.</p>		<p>менее 20% рукций в год</p>	<p>менее 20% рукций в год</p>	<p>менее 20% рукций в год</p>		<p>беспечение дарственных антий прав отников на доровые и езопасные овия труда и длежащую рану труда, ановленных нодательны и актами оссийской едерации овышение ня гарантий равовой и ициальной защиты работников</p>
5	<p>спечение удников ждения нодательными ативно-правов актами по не труда и рной пасности</p>		<p>стоянно</p>	<p>стоянно</p>	<p>стоянно</p>	<p>В/Б</p>	<p>беспечение дарственных антий прав отников на доровые и езопасные овия труда и длежащую рану труда, ановленных нодательны и актами оссийской едерации овышение ня гарантий равовой и</p>

							оциальной защиты работников
6	низация ков, бий, едение авок по охране а.		урс бий ставка низация ка анизация голка анизация голка	ставка	ставка онкурс особий	В/Б	обучение ботающих равилам и мам охраны труда, ропаганда вопросов аны труда; беспечение дарственных антий прав отников на доровые и езопасные овия труда и длежащую рану труда, ановленных нодательны и актами оссийской едерации
7	едение общего ического тра зданий и их сооружений соответствие пасной туатации		раз в вартал	раз в вартал	раз в вартал		беспечение зопасности зданий и оружений; омализация итарно-гигие ических овий труда; создание условий, спечивающи

							охранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
3	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией		2015				улучшение эффективности правовой защиты работников и находящихся в сфере охраны труда и здоровья, внедрение системы мониторинга условий труда, безопасности и охраны труда; создание механизма экономического стимулирования структурных подразделений в обеспечении безопасных условий труда и учебы; - улучшение материально-технического и биологического обеспечения

							аны труда, логической, демиологиче и пожарной зопасности
9	низация ссии по ерке знаний по не труда тников		нварь 015 г.	нварь 2016г.	брь 2017г.		лучшение рективности правовой защиты ботников и ающихся в асти охраны труда и доровья, недрение системы ниторинга овий труда, ы и охраны труда; создание еханизма юмического уплирования руктурных разделений беспечении зопасных овий труда и учебы; - лучшение риально-тех ического и ологическог беспечения аны труда, логической,

							эпидемиологическая и пожарная безопасность
0	организация Дня навыков труда		кварталь но	кварталь но	кварталь но		реализация государственной политики в области охраны труда и здоровья работников и обучающихся; создание условий, обеспечивающих охранение жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности; улучшение объективности правовой защиты работников и обучающихся в области охраны труда и здоровья, внедрение системы мониторинга условий труда,

							ы и охраны труда;
3.	Установка энергосберегающей светильной аппаратуры  замена оконных рам	менее 20% в год	менее % в год	менее % в год			формализация санитарно-гигиен- ических нормативов труда создание условий, способствующих охранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
4.	современное удаление и сезонное отходов производства, содержащих источники ми- кроорганизмов и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов, аппаратуры, окон,	нормативные сроки	В нормативные сроки	В нормативные сроки	Б, В/Б		формализация санитарно-гигиен- ических нормативов труда создание условий, способствующих охранению жизни и здоровья работников в процессе



	амуг, световых фонарей.						рудовой деятельности
.5	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и защиты проводов электросистем зданий на соответствие безопасной эксплуатации.	жегодно	жегодно	жегодно	Б, В/Б	ормализация санитарно-гигиенических условий труда создание условий, обеспечивающих охранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности	
.6	монт фасада и центральных входов зданий	жегодно	однажды	однажды	Б	ормализация санитарно-гигиенических условий труда создание условий, обеспечивающих охранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности	

.7	МОНТ отмостки округ зданий , оборудования на участках		ежегодно	ежегодно	ежегодно	Б, В/Б	формализация тарно-гигиен- ических овий труда создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников в роцессе рудовой тельности
.8	кущий ремонт ных помещений		ежемесячно	ежемесячно	ежемесячно	Б, В/Б	формализация тарно-гигиен- ических овий труда создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников в роцессе рудовой тельности

.9	кущий ремонт проводов и анализации, электрооборудования	ежемесячно	ежемесячно	ежемесячно	Б, В/Б	формализация экономико-гигиенических требований труда создание условий, обеспечивающих охранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
10	замена и ремонт системы электрооборудования (вводных кабелей), замена счетчиков учёта электроэнергии	ежегодно	ежегодно	ежегодно	Б, В/Б	формализация экономико-гигиенических требований труда создание условий, обеспечивающих охранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

11	Озеленение территории. Посадка цветников		ежегодно	ежегодно	ежегодно	Б, В/Б	формализация санитарно-гигиенических мероприятий труда создание условий, обеспечивающих охранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
----	---	--	----------	----------	----------	--------	--

**Раздел 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**

1.1	Сварительные и электрические цеховые центры работников в соответствии с приказом о проведении сварительных и электрических работ и электрических работников и электрических элементов в России		ежегодно, до 01.09	ежегодно	ежегодно	В/Б	обеспечение оптимальных условий труда и отдыха; организация лечебно-профилактического обслуживания работающих; создание условий, обеспечивающих охранение жизни и здоровья работников в процессе
-----	--	--	--------------------	----------	----------	-----	--

							трудовой ительности;
.2	инация удников и ентов от гриппа атита		егодно, до 01.12	годно, до 01.12	годно, до 01.12	В/Б	беспечение гимальных вий труда и отдыха; организация бно-профил тического служивания ботающих; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников в процессе трудовой ительности;
.3	ансеризация тающих удников		жегодно	жегодно	жегодно		беспечение гимальных вий труда и отдыха; организация бно-профил тического служивания ботающих; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья

							ботников в процессе трудовой деятельности;
4.	спечение ных кабинетов, тивных залов, ктурных азделений еджа аптечками ой медицинской щи		за в год, и по мере ходования	за в год, по мере одовани я	за в год, по мере одовани я	В/Б	беспечение гимальных вий труда и отдыха; рганизация бно-профил тического служивания ботающих; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников в процессе трудовой деятельности;
.5	спечение удованием и каментами впункта еджа		остоянно	оянно	оянно	В/Б	беспечение гимальных вий труда и отдыха; рганизация бно-профил тического служивания ботающих; создание условий, спечивающи охранение

						жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
.6	нзирование в пункта	2016			В/Б	беспечение оптимальных условий труда и отдыха; организация лечебно-профилактического обслуживания работающих; создание условий, обеспечивающих охранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

.7	ючение ективных воров овольного цинского хования		жегодно	жегодно	жегодно	В/Б	беспечение гимальных вий труда и отдыха; рганизация бно-профил тического служивания ботающих; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников в процессе трудовой тельности;
.8	минопрофилакт работников		Весна	Весна	Весна	В/Б	беспечение гимальных вий труда и отдыха; рганизация бно-профил тического служивания ботающих; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников в процессе



							трудовой тельности;
9	спечение тарным удованием, нтарём, щими ствами и одными риалами ебных етов.		емесячно	месячно	месячно	В/Б	беспечение гимальных вий труда и отдыха; организация бно-профил тического служивания ботающих; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников в процессе трудовой тельности;
10	ведение орографическог обследования тников		жегодно	жегодно	жегодно	В/Б	беспечение гимальных вий труда и отдыха; организация бно-профил тического служивания ботающих; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья

							ботников в процессе трудовой деятельности;
<b>Раздел 5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>							

.1	<p>работка и  создание по  основанию с  включением  инструкций о мерах  предупредительной  безопасности в  ответственности с  использованием ГОСТ,  новившего  документа  содержания  безопасности людей  и сохранности  материальных  объектов, а также  создание условий  для успешного  предупреждения пожара на  основании Правил  предупредительной  безопасности.</p>	<p>создано, до  01.09</p>	<p>создано</p>	<p>создано</p>	<p>В/Б</p>	<p>реализация  государственной  политики в  области охраны  труда и  здоровья  работников и  находящихся;  создание  условий,  способствующих  охранению  жизни и  здоровья  работников и  находящихся в  процессе  трудовой и  учебной  деятельности;  улучшение  эффективности  правовой  защиты  работников и  находящихся в  области охраны  труда и  здоровья,  внедрение  системы  мониторинга  условий труда,  охраны  труда;  обеспечение  безопасности</p>
----	---	-------------------------------	----------------	----------------	------------	---

						зданий и оружений; ормализация итарно- гигие нических овий труда; беспечение аботников едствами ивидуальной защиты; снижение уровня есчастных лучаев с нающимися, беспечение дарственных антий прав отников на доровые и езопасные овия труда и длежащую рану труда, ановленных нодательны и актами оссийской едерации; беспечение реализации дарственной олитики в асти охраны труда на ерритории педжа и его
--	--	--	--	--	--	---

							структурных разделений; создание условий, обеспечивающих охранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности; повышение уровня гарантий трудовой и социальной защиты работников
--	--	--	--	--	--	--	---

.2	<p>низация ения тающих и ентов мерам печения рной пасности, енно в вычайных ациях, едение ктовых учений</p>	<p>егодно, не е 2-х раз в год</p>	<p>годно, не е 2-х раз в год</p>	<p>годно, не е 2-х раз в год</p>	В/Б	<p>еализация дарственной олитики в асти охраны труда и доровья ботников и чающихся; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников и чающихся в процессе рудовой и учебной тельности; беспечение зопасности зданий и оружений; снижение уровня есчастных лучаев с чающимися, беспечение дарственных антий прав ботников на доровые и езопасные овия труда и</p>
----	---	---	--	--	-----	--

						длежащую рану труда,
.3	говление ов эвакуации с енением люминесцентн атериалов		2016			Б,В/Б еализация дарственной олитики в асти охраны труда и доровья ботников и чающихся; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников и нающихся в процессе рудовой и учебной тельности; беспечение зопасности зданий и оружений; снижение уровня есчастных лучаев с нающимися, беспечение дарственных антий прав ботников на доровые и зопасные

						овия труда и длежащую рану труда,
4.	спечение ичными ствами ротушения, гушителями нетов, еробов	2016			Б, В/Б	еализация дарственной олитики в асти охраны труда и доровья ботников и чающихся; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников и нающихся в процессе рудовой и учебной тельности; беспечение зопасности зданий и оружений; снижение уровня есчастных лучаев с нающимися, беспечение дарственных антий прав отников на доровые и



						безопасные словия труда и длежащую рану труда,
.5	езарядка тушителей		ормативам	ативам	ативам	/Б еализация дарственной олитики в асти охраны труда и доровья ботников и чающихся; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников и нающихся в процессе рудовой и учебной тельности; беспечение зопасности зданий и оружений; снижение уровня есчастных лучаев с нающимися, беспечение дарственных антий прав отников на

						доровые и езопасные овия труда и длежащую рану труда,
.6	новка систем ротушения, ем оповещения каре	100	100	100	Б,В/Б	еализация дарственной олитики в асти охраны труда и доровья ботников и чающихся; создание условий, спечивающи охранение жизни и доровья ботников и чающихся в процессе рудовой и учебной тельности; беспечение зопасности зданий и оружений; снижение уровня есчастных лучаев с чающимися, беспечение дарственных антий прав

							ботников на доровые и езопасные овия труда и длежащую рану труда,
.7	анение чаний ролирующих и орных органов		жегодно	жегодно	жегодно	Б, В/Б	еализация дарственной олитики в асти охраны труда и доровья ботников и чающихся; создание условий, спечаивающи охранение жизни и доровья ботников и нающихся в процессе рудовой и учебной тельности; беспечение зопасности зданий и оружений; снижение уровня есчастных лучаев с нающимися, беспечение дарственных

							антий прав отников на доровые и езопасные овия труда и длежащую рану труда,
--	--	--	--	--	--	--	---

Приложение № 5  
к Коллективному договору ГПОБУ «Республиканский промышленно-экономический колледж №2»  
на 2015-2017 гг..

СОГЛАСОВАНО Постановлением профкома протокол № 3 от 14 ноября 2015 г. Председатель Профкома _____	ТВЕРЖДАЮ Директор ГПОБУ «РПЭК №2» _____
--	---

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ГПОБУ «Республиканский промышленно-экономический колледж №2» на 2016 год

Работодатель и Профсоюзный комитет заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2015 года руководство колледжа обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Организация мероприятий	Кол-во мероприятий	Количество	Средств	Срок исполнения	Ответственные
2	3	4	5	6	7
<b>1. Организационные мероприятия</b>					
Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке ведения аттестации рабочих мест по условиям труда.	%	30	10 000	До 12.2016	
Обучение работников колледжа и филиалов безопасным методам и приемам работы	чел.	120	-	01.12.16	
Доработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда. Согласование с профкомом в установленном порядке.	шт.	По мере надобности	-	До 30.09.16	
Доработка новых должностных инструкций согласно квалификационным характеристикам. Согласование с профкомом в установленном порядке.	шт.	По мере надобности	-	01.06.16  До 30.09.16	

Обеспечение сотрудников учреждения нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	кэ.	мере издания	-	остоянно	
Организация уголков, пособий, ведение выставок по охране труда			-	течении года	иссия хране уда
Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		1-2 раза в год	-	нварь прель август оябрь	
Организация Комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией	ел.	3 чел.	-	.01.16	ектор, , дседат ль фкома ,
Организация работы Комиссии по проверке знаний по охране труда работников	ел.	в соответствии с программой обучения	-	брь 2016	дирек ора по пасно сти
Организация Дня охраны труда		1 раз в квартал	-		иссия хране уда
<b>2. Технические мероприятия</b>					

	<p>ернизация ологического удования пищеблока: онт электропроводки</p> <p>- замена светильников; - приобретение технологического оборудования</p>	шт.	1  40	.  000 руб.	о мере деления редств	
2.4.	<p>временное удаление и обезвреживание кодов производства, яющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов, осветительной аппаратуры, окон, фрамуг, световых фонарей</p>		все		остоянно	
2.5.	<p>оведение испытания стройств заземления нуления) и изоляции водов электросистем ний на соответствие пасной эксплуатации.</p>		строоборудо вание	000 руб.	01.09.15	в
2.6.	<p>Ремонт фасада и нтральных выходов зданий</p>	Ед.	6	00 руб. квартал	016 г.	

2.7.	Ремонт отмостки, водосточных устройств на участках	Ед.	6	мета	июль-август 2016 г.	Иванов, Александр Иванович
2.8.	Текущий ремонт учебных помещений	шт		1000 руб. в квартал 10 000	мета	Иванова, А.П.
2.9.	Текущий ремонт водопровода и канализации	м.	смета	1000 руб.	смета	
2.10	Проверка и ремонт системы электроснабжения (вводных кабелей), замена счетчиков учёта электроэнергии	шт.	1	100 000	смета	
2.11	Уход за территорией. Подкормка цветников	шт. шт.	6 2	1000 руб.		
2.12.	Замена окон на стеклопакеты	шт.	50	1000 руб.	смета	
2.13.	Текущий ремонт системы теплоснабжения			1000 руб. в год	смета	

### 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия



3.1.	<p>дваритель ные и одически е ицинские смотры отников в ответствии орядком ведения дваритель ных и одически х ицинских мотров ботников</p>				декабрь 2016 г.	
3.2.	<p>цинация удников и етей от иппа и патита</p>	п.			Ноябрь 2016г.	
3.3.	<p>ансериза ция отающих аждан</p>				ечение года	
3.4.	<p>спечение ебных бинетов, ртивных алов, уктурных азделени олледжа гечками</p>				Февраль сентябрь	

	ервой ицинской омощи					
3.5.	ензировани е впунктов				ечение года	
3.7.	лючение ективных говоров овольног о ицинского ахования					
3.8.	минотера пия ботников				рраль- март	
3.9.	еспечение итарным рудование вентарём, роющими дствами и ходными ериалами ужебных галетов, головой			000 в месяц	ечении года	
3.10.	ведение орографи еского едования ботников				риод с июля 01.09.2016	

## 5. Мероприятия по пожарной безопасности

5.1.	<p>работка и утверждение по расованию т. профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ, обновившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для беспешного тушения пожара на основе Правил пожарной безопасности.</p>				<p>нварь 2016г.</p>	<p>.директора по безопасности, ответственные за противопожарную безопасность</p>
------	--	--	--	--	---------------------	--

5.3.	организация обучения работающих и студентов мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях, проведение лекционных занятий			-	плану	.директора по безопасности, ответственные за противопожарную безопасность
5.5	подготовка планов эвакуации на случай возникновения чрезвычайных ситуаций с применением люминесцентных материалов	т.	10	10	01.09. 016г.	.директора по безопасности, ответственные за противопожарную безопасность
5.6.	обеспечение первичными средствами пожаротушения, огнетушителями кабинетов, рекреаций, коридоров			до 5 000 в квартал	кварталь но	.директора по безопасности, ответственные за противопожарную безопасность в филиалах
5.7.	обеззарядка огнетушителей			0 000 руб.	По фикам	.директора по безопасности,

						ответственные за противопожарную безопасность
5.7.	установка систем аваротушени систем вещения о пожаре			5 000	метам и ректам	руководитель .директора по зопасности, ответственные за противопожарную безопасность
5.8.	гранение мечаний ролирующ органов			5 000	метам и ректам	руководитель .директора по зопасности, ответственные за противопожарную безопасность