

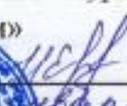
От работодателя

Директор государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Нурлатский аграрный техникум»


А.А.Граф
«25» января 2024 г.


От работников

Председатель профсоюзного комитета
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Нурлатский аграрный


И.А.Еремеева
«25» января 2024 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Нурлатский аграрный техникум»
2024 – 2027 гг.

Принят на общем собрании
работников ГАПОУ «ПАТ»
Протокол № 1
«25» января 2024 года

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения
города Нурлат» № 1 от «25» января 2024 г.
Директор  /Камалов И.Ш./


г.Нурлат
2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
Раздел 1	Общие положения.	3-4
Раздел 2	Социальное партнерство. Обязательства представителей сторон	4-7
Раздел 3	Трудовые отношения	7-10
Раздел 4	Гарантии при высвобождении работников	10-11
Раздел 5	Подготовка и дополнительное профессиональное образование	11-12
Раздел 6	Рабочее время	12-13
Раздел 7	Время отдыха	13-15
Раздел 8	Оплата труда и нормы труда	15-18
Раздел 9	Охрана труда и здоровья	18-23
Раздел 10	Гарантии и компенсации	23-25
Раздел 11	Обеспечение прав и гарантий профсоюзной деятельности	25-26
Раздел 12	Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	26

Приложения к коллективному договору

Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ «Нурлатский аграрный техникум»	27-50
Приложение 2	Форма расчетного листка работников ГАПОУ «Нурлатский аграрный техникум»	51

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Нурлатский аграрный техникум» (далее - техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель - государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Нурлатский аграрный техникум» в лице директора Граф Алевтины Александровны и,

работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Нурлатский аграрный техникум» интересы, которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Еремеевой Ирины Александровны (далее по тексту - выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Стороны признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников техникума, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда работников техникума, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования работодателя, реорганизации работодателя в форме преобразования. При реорганизации работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, после чего может быть пересмотрен по предложению одной из сторон.

1.7. При ликвидации работодателя договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения ликвидации.

1.8. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Изменения и дополнения в договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом

Российской Федерации для его заключения без созыва общего собрания работников (ст. 44 ТК РФ).

1.10. При наступлении условий, требующих изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

1.11. Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.12. Положения настоящего коллективного договора, а также вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.13. Работодатель способствует созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, а также предусматривает дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников с учетом своих финансовых возможностей.

1.14. Законы Российской Федерации, Республики Татарстан, другие нормативные правовые акты Республики Татарстан, принятые в период действия коллективного договора, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников, применяются с даты вступления их в силу.

1.15. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения договора стороны используют примирительные процедуры.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.17. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора в течение 7 дней после его подписания, а также разъяснить его условия работникам техникума.

1.18. Работодатель доводит текст до работников.

Текст коллективного договора размещается на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет.

1.19. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.20. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с **25 января 2024 года и действует по 24 января 2027 года.**

1.21. По взаимному согласию стороны могут продлить действие коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством.

Раздел 2. Социальное партнерство

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

Соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

Проводить взаимные переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений.

Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности техникума при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, а также мероприятий в сфере образования.

Содействовать предотвращению нарушения законодательства Российской Федерации в области трудовых отношений.

2.2. Работодатель:

1) предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, организации и обучении по охране труда работников.

2) С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации: вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока (ст. 74 ТК РФ);

определяет перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

определяет размер и порядок выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст.112 ТК РФ);

определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 371, 372 ТК РФ).

принимает меры по предотвращению массового увольнения (ст.180 ТК РФ);

принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

проводит аттестацию, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст.82 ТК РФ);

рассматривает вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст.ст.82,373 ТК РФ);

составляет графики сменности (ст. 103 ТК РФ);

устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, (ст.221 ТК РФ);

устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (ст. 105 ТК РФ);

устанавливает с учетом финансовых возможностей дополнительные отпуска (ст.116 ТК РФ);

утверждает график отпусков (ст. 123 ТК РФ);

утверждает конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

утверждает Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

утверждает форму расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

выступает инициатором начала переговоров по заключению договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;

защищает права и интересы работников - членов первичной профсоюзной организации, а также интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

предъявляет работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (ст. 370 ТК РФ).

разъясняет работникам положения коллективного договора, принимает участие в разрешении возникающих спорных вопросов;

содействует эффективной работе техникума, не вмешиваясь в образовательную деятельность.

2.4. Обязательства представителей сторон.

2.4.1. Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

создавать благоприятные условия труда, обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

предоставлять в первичную профсоюзную организацию полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

рассматривать представления выборного органа первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям;

осуществлять обязательное страхование работников, в порядке, установленном

законодательством Российской Федерации;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

принимать меры, направленные на обеспечение социально-трудовых гарантий работников и на недопущение снижения достигнутого уровня их социальной поддержки;

выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовыми договорами.

2.4.2. Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностными инструкциями;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов;

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

участвовать в мероприятиях, направленных на выявление и предупреждение коррупционных правонарушений работниками техникума.

Педагогические работники, кроме вышеперечисленных обязанностей, предусмотренных настоящим пунктом, обязаны соблюдать обязанности, предусмотренные ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.4.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

представлять и защищать интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и индивидуальных служебных споров работников с работодателем;

осуществлять контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников, оценки профессиональных рисков.

содействовать эффективной работе техникума, не вмешиваясь в образовательную деятельность.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также

отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.6. Допускается заключение договоров по совместительству, которое может выполняться как работниками техникума, так и работниками других организаций. В этом случае в трудовом договоре обязательно указывается на то, что работа является совместительством.

3.7. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работой по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

3.8. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

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

3.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя техникума, возможны только;

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения

количества учебных групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества студентов, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.13. Работодатель имеет право привлекать работников к работам, как за пределами, так и в период продолжительности рабочего времени по самообслуживанию, благоустройству и озеленению территории техникума, к проведению ремонта занимаемых ими кабинетов, с соблюдением правил охраны труда. Привлечение работодателем работников в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.14. Стороны договорились, что:

работникам, призванным в соответствии с указом Президента Российской Федерации на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач,

возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее – военная служба), Работодатель с участием выборного профсоюзного органа обязуется:

исключать период испытательного срока при приеме на работу для работников, проходивших военную службу;

предоставлять работникам, проходившим военную службу, преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

3.15. Работодатель или его представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

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

Раздел 4. Гарантии при высвобождении работников

4.1. Стороны приняли на себя следующие обязательства:

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Предоставить в полном объеме гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, подпунктом «б» пункта 1, пунктами 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

4.4. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников техникума может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить

4.5. В соответствии с соглашением и применительно к техникуму основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период:

10 и более работников - в течение 30 дней, при численности занятых

от 20 до 100 работающих;

5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;

10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих.

4.6. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до трудовой пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.7. Работодатель обязуется:

предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о введении и сокращении должностей (рабочих мест).

4.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства при проведении мероприятий, связанных с сокращением численности или штатов.

Раздел 5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года, что отражается в трудовом договоре между работником и Работодателем или дополнительном соглашении к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации;

создавать условия для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ;

Раздел 6. Рабочее время

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности с учетом особенностей их труда, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к коллективному договору), трудовым договором;

приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

постановлением Правительства РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Педагогическим работникам, выполняющим функции классных руководителей (кураторов), порядок работы дополнительно определяется планами, графиками мероприятий, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и проведения мероприятий, связанных с воспитательной работой.

В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается оклад, ставка заработной платы 36 часов в неделю, 720 часов в год в соответствии с должностью, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала техникума устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

Учебная нагрузка рассчитывается в академических часах.

Один академический час - 45 минут, при расчете объема учебной работы один академический час приравнивается к астрономическому часу.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической нагрузки) составляет 720 часов в год из расчета

на 10 учебных месяцев. Для педагогических работников устанавливается верхний предел учебной нагрузки в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

При замещении должностей преподавателей работники техникума, включая заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату, непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Режим рабочего времени, его периодичность и продолжительность определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.2. Работодатель обязуется:

- вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе дистанционного работника (ч. 4 ст. 91 ТК РФ);
- ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год, до ухода его в очередной отпуск.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени работников.

Раздел 7. Время отдыха

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. В техникуме устанавливаются времени отдыха: перерыв в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуск.

7.1.2. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

7.1.3. Выходными днями для работников техникума являются суббота и воскресенье каждой недели.

7.1.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

7.1.5. Выходные дни отдельных работников определяются графиком сменности и Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

7.1.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию

работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

7.1.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.1.11. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.1.12. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается по приказу работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа.

7.1.13. Педагогические работники техникума имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" продолжительностью 56 календарных дней.

7.1.14 В соответствии с действующим законодательством работникам техникума предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день в удобное для них время.

инвалидам - не менее 30 календарных дней;

остальным работникам - не менее 28 календарных дней.

7.1.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению работника могут быть заменены денежной компенсацией, при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.1.16. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.1.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

7.1.18. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

по соглашению между работником и работодателем.

7.1.20. Отдельным категориям работников работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 128 ТК РФ):

7.1.21.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ).

7.1.22.Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам техникума без сохранения заработной платы.

7.1.23.Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Раздел 8. Оплата труда и нормы труда

8.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников техникума и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки без учёта компенсационных,

стимулирующих выплат;

размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих выплат;

выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

8.3. Месячная оплата труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

8.4. Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с пунктом 2.8.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014

8.5. Размер средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы определяется в соответствии с разделом IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

8.6. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

8.7. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в рублях на счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

8.8. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

8.9. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

8.10. Днями выплаты заработной платы считать 5 и 20 число каждого месяца.

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

8.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной

компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8.12. При выплате заработной платы работнику выдавать работнику расчетный листок, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение 2 к коллективному договору).

8.13. В соответствии с частью 4 статьи 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.14. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

8.15. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории независимо от преподаваемой дисциплины.

8.16. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 138 ТК РФ) и иными федеральными законами.

8.17. Работодатель обязуется:

обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

устанавливать по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника и не учитывать в заработной плате работника при доведении её до минимальной зарплаты (МРОТ) доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. В случаях, когда переработка рабочего времени осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ;

производить оплату из установленного размера ставки заработной платы

пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или преподавательской работы за педагогическую работу или преподавательскую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы;

производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных, либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ);

производить оплату дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днем, в пределах фонда оплаты труда;

при установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

8.18. Стороны признают, что

работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы.

В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст. 414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

8.19. Работодатель обязуется:

письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создавать ему условия для прохождения аттестации;

сохранять квалификационную категорию, присвоенную педагогическому работнику, в течение срока её действия:

а) при переходе педагогического работника из другой образовательной организации, в том числе расположенной в другом субъекте Российской Федерации;

б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при переходе на работу из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными при условии, если аттестация этих работников осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 203 г. № 196.

Раздел 9. Охрана труда и здоровья

9.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников техникума в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

внедрять и развивать системы предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний, повышения культуры безопасности с целью сохранения жизни и здоровья работников:

выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата 20% сумм страховых взносов из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, аптек для оказания первой помощи, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда.

9.3. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение законодательства и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда;
- организацию проведения диспансеризации работников в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;
- наличие оборудованных помещений для отдыха, приема пищи работников;
- проведение обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, применение средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- своевременное и качественное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- укомплектование медицинских кабинетов (комнат), спортзалов, мастерских медицинскими аптечками в соответствии с Требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам утверждённым приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020 № 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам". Аптечки, произведенные (укомплектованные) до дня вступления в силу настоящего приказа, подлежат применению в течение срока их годности, но не позднее 31 августа 2025 года;
- своевременную организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;
- сертифицированную спецодежду, спецобувь на основании приказа

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 09.12.2014 смывающие и (или) обезвреживающие средства на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами);

- предоставление льгот, гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами;

- установление оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, признанными таковыми по результатам специальной оценки условий труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и производит их согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- обеспечение пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Республики Татарстан;

- разработку и реализацию программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников,

- организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

Работодатель принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

- предоставления помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации;

- организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики.

9.4. Работодатель обязуется:

Осуществлять обязательное страхование работников техникума от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

Способствовать прохождению диспансеризации работниками для раннего выявления и профилактики заболеваний.

Создавать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием охраны труда в организации, выполнения соглашения по охране труда и организовывать ее работу.

Оказывать содействие техническому, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в

техникуме. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению

9.5. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда, уполномоченными лицами по охране труда, внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда;

проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации за эффективное участие в общественном управлении техникума, создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации.

Проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Проводить учёт и рассмотрение обстоятельств и причин микротравмы в соответствии со ст.226 ТК РФ, согласно Приказу Минтруда и соцзащиты Российской Федерации от 15.09.2021г. №632 «Об утверждении рекомендаций по учёту микроповреждений (микротравм) работников».

Проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

Возмещать утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья вследствие несчастного случая на производстве (если несчастный случай произошел не по вине работника) либо профессионального заболевания, дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ), наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Приобретать и выдавать за счет собственных средств, сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах вредными и/или опасными условиями труда.

Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда ст. 214.1.ТК РФ.

Информировать об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Не допускать работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Не допускать к работе тех, кто не применяет выданные обязательные средства индивидуальной защиты (СИЗ) при выполнении работ с вредными условиями труда и в особых температурных условиях ст. 76 ТК РФ.

Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку.

Обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

Организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда:

- один раз в три года руководителям, специалистам и педагогическим работникам и работникам рабочих профессий;
- в течение 60 дней вновь принятых работников.

Работники обязуются:

Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

Своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры, принимать участие в санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятиях по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

Координировать работу уполномоченного лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в помещениях.

Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

по охране труда;

по проведению специальной оценки условий труда;

по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

по расследованию несчастных случаев на производстве;

по приемке учебных, производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

Стороны совместно обязуются:

Обеспечить право внештатным техническим инспекторам труда, специалистам по охране труда, уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учёбы в образовательной организации, выявлении грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

При приостановке выполняемых работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте.

Проводить Дни охраны труда, конференции, семинары, выставки и другие мероприятия по охране труда.

Раздел 10. Гарантии и компенсации

10.1. В целях социальной защиты работников стороны договорились, что:

Обеспечивает работников пользованием библиотечными фондами техникума в образовательных целях.

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации оказывает материальную помощь работникам - членам первичной профсоюзной организации в связи с семейными обстоятельствами.

10.3. Работодатель осуществляет выплату за счет внебюджетных и бюджетных средств:

- ✓ в связи с юбилейной датой по случаю достижения 50-летнего возраста, 55-летнего возраста (для женщин) и 60-летнего возраста (для мужчин) и далее каждые 5 лет при стаже работы в техникуме:
- от 1 года до 3-х лет - 3000 рублей;

- от 3-х до 5 лет - 5000 рублей;
- свыше 5 лет - 8000 рублей.
- ✓ в случае смерти супруга (супруги), близких родственников (родители, дети) в размере 2000 рублей;
- ✓ в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего выделяется материальная помощь в размере 4000 рублей.

10.4. Работодатель предоставляет следующие льготы:

- Работнику, который в течение предыдущего календарного года не был освобожден от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью, учебного отпуска или отпуска без сохранения заработной платы предоставляется к ежегодному оплачиваемому отпуску дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дня (дни не суммируются и не переносятся на следующий год).

10.5. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка по их письменному заявлению, в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 (три) рабочих дня;
- свадьбой детей – 1 (один) рабочий день;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 (три) рабочих дня в течение 41 дня с даты смерти родственника;
- родителям первоклассников – 1 сентября – 1 (один) рабочий день;
- родителям выпускников в день последнего звонка – 1 (один) рабочий день;
- проводы сына на службу в армию - 1 (один) рабочий день;
- переезд на новое место жительства – 2 (два) рабочих дня;
- одному из родителей, воспитывающему ребенка – инвалида с детства – 4 (четыре) рабочих дня в месяц; (ст.262 ТК РФ);
- работникам, имеющим родителей (родителя) в возрасте 80 лет и старше – 1 (один) рабочий день в месяц;
- работникам, являющимся участниками боевых действий- 1 (один) рабочий день в квартал;
- по просьбе беременных женщин и при наличии справки из медучреждения предоставлять им дополнительные оплачиваемые дни для посещения консультации согласно трудового законодательства РФ (ст.254 ТК РФ).
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного времени или один свободный день в месяц с сохранением заработной платы (Постановление СМ ТССР от 14.06.1991г. №261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в Татарской ССР»).

Дни отдыха по одному из вышеуказанных оснований предоставляется по выбору и заявлению работника за отработанный месяц без больничных листов, учебных и иных отпусков. Суммирование свободного времени не допускается.

10.6. Для работников:

- предпенсионного возраста, уволенных с работы по ст.77 части первой пункты 1 и 3; по статье 81 части 1 пункты 1,2 и 4, которые впоследствии не трудоустроивались и в течение года оформили пенсию по достижению пенсионного возраста и
- пенсионеров по льготному пенсионному законодательству, которые в последствии не трудоустроивались и оформили пенсию по достижении пенсионного возраста, при предъявлении трудовой книжки для подтверждения данных условий, (считать пенсионерами нашего техникума, которые могут пользоваться всеми правами и льготами

как и те пенсионеры, которые уволились с нашего техникума в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста), предусмотрено:

- участие в декаде Пенсионеров;
- неработающим пенсионерам, проработавшим в нашем учреждении 10 и более лет,
- получение материальной помощи, исходя из наличия средств;

10.7. Для работников:

- предпенсионного возраста, уволенных с работы по ст.77 части первой пункты 1 и 3; по статье 81 части 1 пункты 1,2 и 4, которые впоследствии не трудоустроивались и в течение года оформили пенсию по достижению пенсионного возраста и
- пенсионеров по льготному пенсионному законодательству, которые в последствии не трудоустроивались и оформили пенсию по достижении пенсионного возраста, при предъявлении трудовой книжки для подтверждения данных условий, (считать пенсионерами нашего техникума, которые могут пользоваться всеми правами и льготами как и те пенсионеры, которые уволились с нашего техникума в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста), предусмотрено:
- участие в декаде Пенсионеров;
- неработающим пенсионерам, проработавшим в нашем учреждении 10 и более лет, - получение материальной помощи, исходя из наличия средств;

10.8. В случае участия работников в краевых, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета

11.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои отношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет ГАПОУ «Нурлатский аграрный техникум» в лице председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников. В полномочия профсоюзного комитета входит осуществление контроля за соблюдением Трудового законодательства, условий коллективного договора и других правовых актов, действующих в техникуме, обеспечение социальной защиты членов профсоюзов.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно-правовые документы для уставной деятельности.

11.2.2. Работодатель ежемесячно и бесплатно производит безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечисляет на счет профкома техникума в размере 65 %, на расчетный счет райкома профсоюза АПК в размере 35 % одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

11.2.3. Не препятствовать осуществлению профсоюзами контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

11.2.4. Гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;

-предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;

-проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;

11.2.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности техникума. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

11.2.6. Согласовывать с профсоюзным комитетом проекты приказов и других распоряжений, связанных с решением социально-экономических вопросов развития коллектива в области установления систем оплаты труда и форм материального поощрения; установления сроков испытания при приеме на работу, случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

11.2.7. Увольнение работников, избранных в состав профсоюзного комитета, по инициативе работодателя не допускается без согласования с профсоюзным комитетом.

Раздел 12. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

12. Стороны договорились, что:

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГАПОУ «НАТ»**

г. Нурлат – 2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту - Правила) государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Нурлатский аграрный техникум» (далее по тексту - техникум), разработаны на основании Конституции Российской Федерации, действующего трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Устава техникума.

1.2. Правила техникума имеют цель способствовать сознательному отношению к труду у работников техникума, укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности и эффективности труда, улучшению качества учебного процесса, формированию коллектива профессиональных Работников техникума.

1.3. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами техникума.

1.4. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются работодателем и работниками техникума в пределах предоставленных законодательством прав и не могут ухудшать положение работника по сравнению с гарантиями, установленными Трудовым кодексом РФ.

1.5. Правила распространяются на работников техникума. К Работникам техникума относятся физические лица (далее по тексту - Работники), вступившие в трудовые отношения с работодателем – ГАПОУ «НАТ» (далее по тексту - Работодатель). Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности - поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Общий порядок приёма, перевода и увольнения Работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. При приёме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличия специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной

подготовки;

- медицинские документы, в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса РФ и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н;

- психиатрическое освидетельствование согласно требованиям приказа Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по регулированию в сфере внутренних дел;

В отдельных случаях с учетом специфики работы работника может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, предусмотренных ТК РФ и иными законодательными актами Российской Федерации.

Если работник в течение 2-х лет, предшествующих заключению трудового договора с работодателем, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он должен сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

2.3. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Для работников, впервые устроившихся на работу данные об их трудовой деятельности, будут вестись только в электронном виде.

Трудовые книжки работников заполняются и ведутся в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. Работник реализует право на труд путем заключения трудового договора о работе в техникуме. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в отделе кадров техникума. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника в экземпляре трудового договора, хранящемся в отделе кадров техникума. При заключении

трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.

2.7. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если Работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, то трудовой договор аннулируется.

2.8. В трудовой договор включаются обязательные условия в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положения работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.9. С Работниками, непосредственно связанными с хранением, перевозкой или применением в процессе работы переданных им техникумом ценностей, заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

2.10. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника ему вручается надлежаще заверенная копия приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.11. Техникум вправе принимать работника на условиях срочного трудового договора с соблюдением общих правил, установленных трудовым законодательством.

2.12. Работник техникума имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы.

2.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель (или уполномоченное лицо) знакомит Работника (под личную подпись) с Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.14. При приеме на работу Работнику может быть установлен испытательный срок в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

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

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание.

В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя за три дня.

2.15. Поступающий проходит вводный инструктаж и первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, инструктаж по пожарной безопасности и инструктаж по гражданской обороне.

2.16. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.17. Работодатель предоставляет Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом) на основании заявления, поданном в письменной форме, не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления, а при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.18. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в действие с даты подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

2.19. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия.

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

2.21. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. 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.

2.22. При увольнении работник подает заявление в письменном виде руководителю техникум.

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

2.24. 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 заключении трудового договора.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора техникума.

2.26. В день прекращения трудового договора Работодатель должен выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в техникуме, а бухгалтерия произвести окончательный расчет.

2.27. Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности в техникуме невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в техникуме на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в техникуме.

2.28. Если день прекращения трудового договора выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, то выдача трудовой книжки или сведения о трудовой деятельности осуществляется в первый рабочий день, следующий за этим выходным или нерабочим праздничным днем.

2.29. Запись в трудовую книжку или внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Днем прекращения трудового договора считается последний день работы.

2.30. При расторжении трудового договора работник обязан сдать (передать) все числившиеся за ним материальные ценности, книги, методическую и учебную документацию другому лицу, на которое укажет должностное лицо, осуществляющее руководство персоналом техникума согласно принятой в техникуме структуры управления. А в случае наличия договора о материальной ответственности, заключенного между работником и работодателем, сдача (передача) и прием материальных ценностей, числящихся за увольняющимся работником, производится на основании приказа (распоряжения) по техникуму. Сдача (передача) материальных ценностей должна осуществляться в срок не более двух недель, предшествующих дате увольнения работника.

Для этого работник оформляет обходной лист по форме, утвержденной Работодателем. Отказ работника от оформления обходного листа не является препятствием для увольнения. Однако, в случае недостачи, работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

2.31. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника).

2.31.1. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.31.2. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

2.31.3. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода(сезона).

2.32. Все работники техникума пользуются правом защиты своих персональных данных, порядок хранения и использования которых определяются локальным актом, утвержденным директором техникума, изданного с соблюдением требований гл. 14 ТК РФ.

2.33. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с законодательством Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.33.1. На основании заявления Работника издается приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению Работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с Работником контракта о прохождении военной службы.

2.33.2. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

2.33.3. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивает Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.33.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника).

2.33.5. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.33.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.33.7. Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации техникума, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.33.8. В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с Работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный

орган исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения Работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного Работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. Работник *имеет право* на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количества и качества выполненной работы;

3.1.5. отдых, обеспечиваемый установленным российским законодательством, в том числе при нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков;

3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.9. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей;

3.1.10. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.11. полную информацию о своих персональных данных, хранящихся у работодателя, способах их обработки, распространения, использования, хранения, передачи и защиты;

3.1.12. на защиту персональных данных;

3.1.13. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 3 настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.14. освобождение Работника от работы для прохождения диспансеризации осуществляется на основании его письменного заявления. При этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Сотрудник предоставляет письменное заявление не позднее, чем за три дня до освобождения от работы. Согласованный день работодатель фиксирует в приказе. Работник обязан предоставить работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы;

3.1.15. педагогические работники имеют и другие права, предусмотренные трудовым договором, Уставом техникума и законодательством Российской Федерации об образовании и труде;

3.1.16. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации;

3.2. Работник *обязан*:

3.2.1. работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в техникуме, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать рабочее время для производительного труда, обращать особое внимание на сохранность материальных ценностей;

3.2.2. соблюдать законодательство РФ, Устав техникума, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты; принятые в техникуме требования по охране труда, обеспечению безопасности труда и пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, специальной обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.2.3. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе или затрудняющих ее (простой, авария), и сообщить о случившемся администрации;

3.2.4. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.2.5. беречь собственность техникума, эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде, книжному фонду - другим предметам, выдаваемым в пользование работникам техникума, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

3.2.6. вести себя достойно, не допускать действий, мешающих работникам выполнять их обязанности;

3.2.7. поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

3.2.8. соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

3.2.9. систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию путем самообразования;

3.2.10. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.11. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, вводный инструктаж по охране труда; инструктаж и стажировку на рабочем месте (в предусмотренных законом случаях), проверку знания требований охраны труда; обучение по пожарной безопасности; обучение по гражданской обороне; обучение по электробезопасности.

3.2.12. соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим; до начала работы работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в журнале единой формы.

3.3. Педагогические работники техникума помимо обязанностей, перечисленных в п.3.2, также **обязаны:**

3.3.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных программ учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной образовательной программой;

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

3.3.3. на каждом занятии вести журнал учебных занятий по установленной форме, при проведении занятий по производственной практике журнал занятий заполнять еженедельно;

3.3.4. следить за правильностью использования обучающимися учебно-наглядных пособий, оборудования, поддерживать должное эстетическое и санитарное состояние кабинета и мастерских, своевременно оформлять заявки на необходимые ремонтные работы;

3.3.5. совершенствовать теоретические знания и практический опыт;

3.3.6. заниматься во внеурочное время учебно-методической и научно-исследовательской работой, анализом и планированием будущей деятельности, подготовкой и приведением в порядок учебно-наглядных пособий. Разрабатывать рабочие программы, учебно-планирующую и методическую документацию по учебным дисциплинам, курсам. Модулям, учебным и производственным практикам;

3.3.7. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.3.8. поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

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

3.3.10. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.3.11. осуществлять работу по воспитанию обучающихся, в том числе во внеурочное время;

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

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

3.3.14. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при

необходимости с медицинскими организациями;

3.3.15. участвовать в мероприятиях, направленных на выявление и предупреждение коррупционных правонарушений работниками техникума, дорожить своей репутацией, не допускать аморального и противоправного поведения;

3.3.16. осуществлять постоянную связь с выпускниками, изучать их производственную деятельность и на основе ее анализа совершенствовать работу по обучению и воспитанию обучающихся;

3.3.17. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.3.18. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.3.19. в конце каждого рабочего дня в обязательном порядке знакомиться с учебным расписанием на следующ(ие)й рабоч(ие)ий дни(день). В случае отсутствия расписания в установленном для его размещения месте, обратиться к своему непосредственному руководителю для выяснения объема работы на следующий рабочий день.

3.3.20. не реже раз в три года проходить повышение квалификации и стажировку по профилю выполняемой работы и занимаемой должности.

3.3.21. ежемесячно в период с 10 по 20 число каждого месяца лично получать в бухгалтерии техникума информацию о составных частях заработной платы (расчетный листок) за истекший месяц.

3.4. Педагогическим работникам **запрещается:**

3.4.1. производить изменение времени проведения занятий и аудитории без согласования с уполномоченными должностными лицами техникума (заместителем директора), отпускать группу до окончания занятий;

3.4.2. покидать учебный кабинет во время учебного процесса без уважительной причины.

3.5. Работникам **запрещается:**

- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование;

- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры;

- курить в помещениях техникума и на территории (во дворе) техникума;

- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также употреблять алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества в нерабочее время в помещениях и на территории техникума;

- выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях, распространять сведения об обучающихся, работниках техникума с нарушением требований по обеспечению защиты персональных данных (за исключением запросов правоохранительных органов и суда);

- изготавливать, сбывать, хранить взрывоопасные и пожароопасные (легковоспламеняющиеся) вещества (средства);

- оставлять свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

- совершать действия (бездействие), оскорбляющие честь, достоинство обучающихся, работников техникума;
- совершать действия (бездействие), создающие угрозу причинения вреда жизни, здоровью участников образовательного процесса;
- совершать противоправные действия;
- и иное в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом, иными локальными актами техникума и трудовыми договорами.

3.6. Работодатель *имеет право*:

- 3.6.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.6.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка техникума;
- 3.6.4. требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- 3.6.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.6. принимать локальные нормативные акты;
- 3.6.7. на другие права, предусмотренные ст. 22 Трудового кодекса РФ.

3.7. Работодатель *обязан*:

- 3.7.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров;
- 3.7.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.7.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.7.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.7.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.7.6. вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени; обеспечивать учет сверхурочных работ;
- 3.7.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 3.7.8. предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 3.7.9. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 3.7.10. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.7.11. своевременно выполнять предписания государственных органов, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права по вопросам исполнения трудового законодательства;

3.7.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении техникумом, предусмотренных законом и Уставом;

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

3.7.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением имитрудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.7.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, Уставом, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

В части обеспечения образовательного процесса техникум обязан:

3.7.16. организовать труд работников техникума так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены), обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования;

3.7.17. создать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований новейших достижений науки, техники и культуры;

3.7.18. обеспечить учебный процесс необходимой учебной и справочной литературой, нормативной документацией в соответствии с требованиями ФГОС СПО;

3.7.19. разрабатывать учебные планы и графики учебного процесса соответствующие требованиям ФГОС СПО, локальных актов по организации и проведению учебной деятельности;

3.7.20. своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы техникума, поддерживать и поощрять лучших работников техникума;

3.7.21. обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, осуществляя организационную и экономическую деятельность, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;

3.7.22. неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда работников техникума. Обеспечивать надлежащее техническое оборудование рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие требованиям по охране труда (правилам по пожарной безопасности, санитарным нормам и правилам и др.);

3.7.23. принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

3.7.24. в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день, обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами);

3.7.25. организовать прохождение обязательных периодических

медицинских осмотров за счет средств техникума;

3.7.26. постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности;

3.7.27. обеспечивать исправное содержание помещения, отопления, освещения, вентиляции, оборудования, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды педагогических работников и обучающихся;

3.7.28. обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам. В конце учебного года (до ухода в отпуск) сообщать преподавателям и мастерам производственного обучения их планируемую годовую учебную нагрузку в новом учебном году;

3.7.29. обеспечить систематическое повышение квалификации педагогических работников;

3.7.30. своевременно рассматривать замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

3.8. Работодатель ведет учет и проводит расследование микроповреждений (микротравм):

- устанавливает в положении об учете и расследовании микротравм порядок расследования и регистрации микротравм применительно к местным условиям, особенностям организационной структуры, специфики и характера деятельности работников;

- регистрирует происшедшие микротравмы в журнале регистрации и учета микротравм;

- обеспечивает наличие бланков справки о расследовании микротравмы для своевременного оформления результатов расследования;

- дает оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учета микротравм на рабочем месте (при их наличии);

- обеспечивает контроль оформления и учета микротравм на рабочем месте;

- обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий труда (устранению причин микротравм).

3.9. Работодатель, должностные лица, осуществляющие руководство персоналом техникума согласно принятой в техникуме структуры управления, обязаны отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время Работников техникума определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком рабочего времени (графиком сменности) и иными локальными актами.

4.2. Рабочее время работников, не относящихся к категории педагогических

4.2.1. Для работников техникума, не относящихся к категории педагогических работников, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – пятидневная 40-часовая рабочая неделя (с 8-часовым рабочим днем) с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Режим работы для работников с 40-часовой рабочей неделей устанавливается с 8.00 до 17.00. Обеденный перерыв с 12.00 до 13.00.

Для следующих категорий работников устанавливаются иные режимы рабочего времени:

Для работников столовой, гардеробщика, дворника режим работы: с 7.30 до 16.00, обеденный перерыв с 11.30 до 12.00.

Для дежурных по общежитию устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, которым определяется чередование рабочих (смен) и выходных дней. Графики сменности составляются с учетом мнения представительного органа работников и доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до введения их в действие. Графики сменности утверждаются директором техникума.

Дежурным по общежитию устанавливается следующий режим рабочего времени:

- продолжительность рабочей недели: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

- время начала работы (смены) – с 21.00 текущего дня до 9.00 следующего дня, в выходные и праздничные дни начало работы (смены) – с 9.00 текущего дня до 9.00 следующего дня с выходными днями согласно графика сменности;

- в течение рабочей смены устанавливаются перерывы для отдыха и питания по 30 мин. каждый. Первый перерыв - с 12.30 до 13.00.; второй перерыв: с 17.00 до 17.30; третий перерыв: с 21.00 до 21.30; четвертый перерыв: с 04.00 до 04.30. Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время (в продолжительность рабочей смены) в связи с непрерывным рабочим процессом.

Для дежурных по общежитию устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный периодом – один год. Продолжительность рабочего времени дежурного по общежитию за учетный период рассчитывается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени (40 - часовой рабочей недели).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для дежурных по общежитию должна составлять не менее 42 часов. Работники чередуются по сменам равномерно, назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Работодатель осуществляет учет явки на работу и ухода с работы работников, точный учет продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями законодательства, локальными нормативными актами Работодателя.

4.2.2. Для медицинского работника, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени пятидневная 39-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Режим работы для работников с 39-часовой рабочей неделей устанавливается с 8.00 до 16.48. Обеденный перерыв с 12.00 до 13.00.

4.3. Рабочее время педагогических работников

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы

4.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

Для педагогических работников – преподавателей, мастеров производственного обучения, устанавливается пятидневная 36- часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Режим работы устанавливается расписанием учебных занятий, исходя из следующего: начало занятий – 8.15, перерыв на обед – 1 час в соответствии с расписанием учебных занятий.

Для педагогических работников - педагога-организатора, руководителя физического воспитания, педагога-дополнительного образования, социального педагога, педагога-психолога, преподавателя-организатора ОБЖ, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя. Режим работы с 8.00 до 16.12, перерыв на обед – 1 час в соответствии с расписанием учебных занятий.

Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка техникума с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности рабочего времени педагога-психолога;

- в оставшееся рабочее время педагог-психолог осуществляет подготовку к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработку, анализ и обобщение полученных результатов консультативной работы, заполнение отчетной документации, ведет методическую работу. Выполнение работы педагогом-психологом осуществляется непосредственно в техникуме.

Для воспитателя устанавливается пятидневная 36- часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Режим работы с понедельника по четверг с 14.00 до 22.12 в пятницу с 8.00 до 16.15, перерыв на обед – 1 час в соответствии с расписанием учебных занятий.

4.3.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников – педагога дополнительного образования принимается норма

часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью из педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогу дополнительного образования;

Для педагога дополнительного образования устанавливается пятидневная рабочая неделя. Режим работы педагога дополнительного образования устанавливается расписанием.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается:

- преподавателям.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 1 440 часов в год за ставку заработной платы устанавливается:

- мастерам производственного обучения.

Рабочее время преподавателя (без учета времени, необходимого для подготовки к занятиям и проверки письменных работ), классного руководителя (куратора) определяется расписанием учебных занятий, а также утвержденными планами воспитательной и методической работы.

4.4. Для поддержания внутреннего порядка, своевременного принятия мер по предупреждению правонарушений, получения первичной информации о признаках вероятности возникновения чрезвычайных ситуаций техногенного или природного характера, угрозы террористических актов в техникуме организуется дежурство из числа педагогических и руководящих работников техникума. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагогического работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания Педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

4.6. В период каникул обучающихся, а также до начала отпуска и после его окончания в летний период, в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники привлекаются к участию в работе методических советов, цикловых комиссий, семинарах, мероприятиях по повышению квалификации, к другим формам учебно-воспитательной, методической и организационной работы в соответствии с утвержденными графиками и планами работы техникума.

4.7. О начале и окончании занятий, а также о перерыве педагогические работники и обучающиеся извещаются звонком.

4.8. Руководящие и другие работники техникума могут выполнять преподавательскую работу в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата которой осуществляется дополнительно по ставкам в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.9. График работы работников (время начала работы, время окончания работы, перерыв для отдыха и питания) составляется с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени и утверждается приказом руководителя по

согласованию с выборным профсоюзным органом. Режим работы, в соответствии с действующим трудовым законодательством и устанавливается:

4.9.1. По соглашению между Работодателем и Работником может быть установлен иной график работы в соответствии с главой 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9.2. По соглашению между Работодателем и Работником устанавливается гибкий режим рабочего времени. Для Работников, работающих по гибкому режиму работы, начало, окончание рабочей смены и перерывы для отдыха и питания определяются по соглашению сторон в соответствии с графиками работы, утверждаемыми руководством с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за учетный период. График рабочего времени отдельных работников может претерпевать изменения в связи с характером производимых работ, при условии соблюдения норм продолжительности рабочего времени. Графики рабочего времени доводятся до сведения Работников до введения их в действие.

4.10. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников, являющимися инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы отдельной категории работников не может превышать:

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

4.11. По соглашению работника и работодателя как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав.

4.12. По инициативе Работодателя может производиться работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - сверхурочная работа или работа в условиях ненормированного рабочего дня.

К сверхурочным работам Работодатель может привлекать Работников техникума только с их согласия и, не нарушая действующих норм трудового законодательства Российской Федерации.

По распоряжению Работодателя отдельные Работники при необходимости могут привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается по приказу директора техникума, с их письменного согласия.

4.14. Каждому работнику предоставляется время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое работник может использовать по своему усмотрению.

4.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ. Другим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.15.2. Инвалидам предоставляются ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.15.3. Работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и с учетом результатов специальной оценки условий труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время;

4.15.4. Отпуск за первый год работы по личному заявлению работника может быть использован по истечении шести месяцев его непрерывной работы в техникуме.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.15.6. Отпуска за второй и последующие годы могут предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков ежегодно утверждается директором техникума не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.15.7. При увольнении работника ему выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска.

4.15.8. Работник, действие трудового договора которого было приостановлено связи с призывом на военную службу по мобилизации или поступлением на военную службу по контракту либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора по личному заявлению имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы в техникуме.

4.16. Отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с обязательным оформлением приказа, при условии возможности замены другим работником для обеспечения нормальной деятельности образовательного процесса.

4.17. В случае принятия на работу несовершеннолетнего работника, распорядок его работы оговаривается при заключении трудового договора и утверждается приказом при приеме на работу, с соблюдением норм действующего трудового законодательства.

4.18. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Уполномоченные лица ведут табель учета рабочего времени.

4.19. Работодатель обязан отстранить (не допускать к работе) работника, появившегося в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

4.20. В случае болезни в первый день невыхода на работу работник обязан известить своего руководителя, который примет меры к замене заболевшего, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.21. Командировки работника разрешаются только при условии наличия их замены без ущерба для учебного процесса.

4.21.1. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

4.21.2. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускаются только с их письменного согласия. При этом данные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

4.22. Работа в порядке совместительства - как внешнего, так и внутреннего - выполняется в свободное от основной работы время.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 50% от нормы времени по соответствующей должности (занимаемой по совместительству) в день или полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (или другого учетного периода), установленной для соответствующей категории работников.

4.23. На основании локального нормативного акта Работодателя Работники могут быть переведены на дистанционную работу, в том числе при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части, в случаях с санитарно-эпидемиологической обстановкой, с предоставлением удаленного доступа для выполнения определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, с использованием для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

4.24. На дистанционных Работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 Трудового кодекса РФ.

4.25. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных Работников Работодатель исполняет обязанности,

предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных Работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

4.26. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника устанавливается им по своему усмотрению.

4.27. Отмена режима дистанционной работы и возвращение к выполнению обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, по месту нахождения работодателя, на своих стационарных рабочих местах происходит на основании локального нормативного акта Работодателя.

5. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представление на поощрение в вышестоящих организациях.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

5.2. Порядок премирования определяется положением о премировании работников ГАПОУ «НАТ». Предусмотрены выплаты квартальных и годовых премий.

5.3. Поощрения объявляются приказом директора техникума. Сведения о поощрении за достижения и успехи в труде записываются в трудовую книжку. Получение премий, которые предусмотрены системой оплаты труда или выплачиваются на регулярной основе, в трудовой книжке не фиксируется.

6. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влекут за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством. За совершение дисциплинарного проступка (нарушение трудовой дисциплины) работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. Увольнение (досрочное расторжение трудового договора по инициативе работодателя) в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией и неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
- за прогул (отсутствие на работе более 4 часов подряд в течение рабочего времени, без уважительных причин) или отсутствия на рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены);
- за однократное появление на работе, в том числе на территории техникума, в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, или иного токсического опьянения;
- за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- за совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка несовместимого с продолжением данной работы;
- в других случаях, предусмотренных ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и иными законодательными актами.

За прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня), распитие спиртных напитков или появление в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения администрация техникума применяет одну из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных пунктом 6.2 настоящих правил. Контроль за исполнением данного правила поручается должностным лицам, осуществляющим руководство персоналом техникума согласно принятой в техникуме структуры управления.

6.3. Дисциплинарные взыскания налагаются директором техникума и объявляются приказом. Основанием для издания соответствующего приказа может служить служебная (докладная) записка должностного лица, осуществляющего руководство персоналом техникума согласно принятой в техникуме структуры управления, и письменные объяснения виновного работника, а в случае отказа в даче письменных объяснений в течение двух рабочих дней составляется акт установленной формы.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения по истечению двух рабочих дней не может служить препятствием для применения взыскания. Отказ от дачи объяснений оформляется актом за подписью свидетелей. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово - хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.6. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть

совершенного поступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.7. Работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения в 3-дневный рабочий срок под роспись объявляет специалист по персоналу. Если по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Администрация по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допускал нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как активный, добросовестный работник.

6.8. Вне зависимости от факта применения (неприменения) мер дисциплинарного взыскания работник, допустивший дисциплинарный проступок, может быть лишен (полностью или частично) квартальной премии. Годовая премия уменьшается: в случае вынесения выговора не более чем на 40%, в случае получения замечания не более чем на 15%.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

7.1. Одна из сторон трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации.

7.2. Трудовым договором (дополнительным соглашением) может конкретизироваться материальная ответственность сторон.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности может заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество в соответствии с законодательством.

7.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Правила вступают в силу с момента их утверждения общим собранием трудового коллектива.

8.2. Действие Правил распространяется на всех работников техникума, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

8.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящими Правилами под роспись.

8.4. Настоящие Правила регламентируют порядок поведения всех Работников, а также Работодателя, его представителей, взаимоотношения между ними, их обязанности и права.

8.5. За нарушение настоящих Правил внутреннего трудового распорядка работники могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке,

предусмотренном для принятия Правил внутреннего трудового распорядка.

8.7. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Приложение 2 к
коллективному договору
на 2024-2027

Таб. № 0	Ранг	Расчетная карточка	январь 2024	БАРС
Учреждение:		ФИО ГАПОУ "НАТ"		
Штатные сотрудники (ГАПОУ "Нурлатский аграрный техникум")				
ДОЛЖНОСТЬ (Основная работа), Ставка: 1.000, (Раб.: 17д., (136.00ч.), Отр.: 17д., (136.00ч.))				
Долг на начало месяца				0,00
Начисления		Начислено		Удержано
Должностной оклад общепромышленных рабочих и служащих				
За стаж работы (Общепромышленные) 7 6.0%				
За наличие государственных наград (почетных званий) РТ 3.0%				
Доведение до МРОТ				
Расширение зоны обслуживания (сумма)				
Премия 2% 2%				
Итого начислено				
Удержания				
Профсоюзный взнос				
Налоги				
НДФЛ				
Итого удержано				
Остаток к выдаче				
Авансовая (Б), за январь.2024г., 18.01.2024, №1				
Долг на конец месяца				
Код	Сумма	Льгота	НДФЛ с начала года	
2000			НДФЛ с начала года	
Код	Сумма	Льгота	НДФЛ с начала года	
126			НДФЛ с начала года	
Код	Сумма	Льгота	НДФЛ с начала года	
128			НДФЛ с начала года	
Код	Сумма	Льгота	НДФЛ с начала года	
127			НДФЛ с начала года	
Код	Сумма	Льгота	НДФЛ с начала года	
2002			НДФЛ с начала года	

