

Директор ГБПОУ РК «ЕИТ имени
С.Л. Соколова»



Н. Е. Путинцева

«16» января 2025 г.

Председатель профсоюзного
комитета ГБПОУ РК «ЕИТ имени
С.Л. Соколова»



А.П. Гудзенко

«10» января 2025 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Крым
«Евпаторийский индустриальный техникум
имени С.Л. Соколова»
на 2025-2027 гг.

вступает в силу с «01» января 2025 года
срок действия с «01» января 2025 года по «31» декабря 2027 года

г. Евпатория, 2025

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова» (далее – Коллективный договор) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова» (далее – Учреждение) и заключенным между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум», в лице директора Путинцевой Натальи Евгеньевны, далее – «Работодатель» и, Работники организации, представленные председателем первичной профсоюзной организацией ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум», в лице Гудзенко Андрея Петровича, далее – «Профсоюзный комитет».

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01.01.2025 г.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.7. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

2.Права и обязанности сторон

2.1 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая

право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, временно перевести работника без его согласия на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, - технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

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

- при переводе работника на дистанционную работу, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, обеспечивать необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, а также возмещать дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Трудовой договор

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.4. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по

соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.5. Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев, оговоренных законодательством считать такими, которые заключены на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия 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.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в части 4 статьи 70 и части 1 статьи 207 Трудового кодекса Российской Федерации. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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 не выдержавшим испытание.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.5. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

3.6. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением благоприятные условия труда.

3.7. В соответствии с частью 2 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового

договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.8. Основания для прекращения трудового договора предусмотрены главой 13 и частью 1 статьи 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

4.1. Стороны договорились, что:

4.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.3.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

4.3.3. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, принимающимися на работу в Учреждение по совместительству.

4.3.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора.

4.3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, увеличение и уменьшение нагрузки производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Увольнение педагогических и научно-педагогических работников в связи с сокращением объема работы не допускается до окончания учебного года.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

4.3.7. Сообщать Профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

4.3.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме, перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- члены Профсоюзного комитета с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

4.3.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником - членом Профсоюзного комитета по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория

4.3.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.11. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

4.3.12. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 500 рублей – по территории России;

- в сумме, эквивалентной 2500 руб. в соответствующей валюте – за пределами территории России.

4.3.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

4.3.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

4.3.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием Профсоюзного комитета.

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

4.4. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

5. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и положением об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова», утвержденным приказом руководителя Учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка составляла не менее двух третей от общего его размера. Стимулирующие выплаты выплачиваются на основании Положения об оплате труда работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова», утвержденного приказом руководителя Учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего

месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Крым.

5.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова», утвержденным приказом руководителя Учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета. Размер выплаты конкретному работнику устанавливается трудовым договором на основании локального акта Учреждения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 40% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.12. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним

сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.13. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

5.14. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

5.15. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

5.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 17 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 2 числа следующего месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца (период 15 дней) устанавливается не ниже оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника. По заявлению работника может быть установлен иной размер выплат за первую половину месяца.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.17. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.18. Материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада в пределах ФОТ (ст. 27 Закона Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06 июля 2015 года №131-ЗРК/2015) один раз в год на основании личного заявления.

5.19. В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются дополнительные дни отпуска в соответствии с Приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

5.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данным работникам, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается

трудовым договором на основании локального акта учреждения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.21. В соответствии со статьей 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6. Вопросы занятости

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи реорганизацией, ликвидацией Учреждения, сокращением объемов производства, ухудшением финансово-экономического положения Учреждения.

6.3. Привлечение и использование в Учреждении иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

6.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 (четырёх) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.7. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п. «З» ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все

отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

6.8. Профсоюзный комитет обязуется сохранять увольняемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

6.9. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу ранее уволенных из Учреждения работников в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

6.10. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

6.11. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.12. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе, и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения.

7. Особенности рабочего времени, организации учебных занятий и время отдыха педагогических работников

7.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 189 Трудового кодекса Российской Федерации) Учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

7.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. Продолжительность рабочего времени, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам Учреждения устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами Российской Федерации с учетом особенностей их труда. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 Трудового

кодекса Российской Федерации, подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

7.4. ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова» работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходные дни предоставляются педагогическим работникам в следующем порядке: 2 дня в неделю – суббота и воскресенье.

7.5. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен педагогическим работникам во время учебного года, согласно настоящего Коллективного договора.

7.6. Учебная нагрузка преподавателей Учреждения оформляется приказом по Учреждению.

Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и не может превышать двух учебных ставок (1440 часов) на учебный год.

Учебная нагрузка мастера производственного обучения и мастера производственного обучения вождению определяется исходя из учебного плана подготовки обучающихся. Учебная нагрузка определяется с учетом того, что согласно Приказа Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» установлена продолжительность рабочего времени в объеме 36 часов в неделю. Годовой объем часов в учебном году на ставку работы мастера производственного обучения и мастера производственного обучения вождению учебной и производственной практик устанавливается, согласно приказа директора о распределении учебной нагрузки на учебный год. Работа мастера производственного обучения и мастера производственного обучения вождению включают в себя: подготовку документации, контроль прохождения студентами практики, оформление отчетной документации в срок в рамках должностных обязанностей, составление рабочих программ и полного УМК, своевременное и качественное ведение журналов, контроль за ходом производственной практики, проверка дневников и отчетов, методическая помощь обучающимся. Отдельно к оплате могут подлежать часы теоретических аудиторных занятий, осуществляемых по должности «преподаватель» в случае, если они предусмотрены нагрузкой мастеру производственного обучения.

Предварительная учебная нагрузка преподавателям, мастерам производственного обучения, мастерам производственного обучения вождения на новый учебный год устанавливается администрацией Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом и рассматривается на педагогическом совете, предметных цикловых комиссиях до ухода работников в отпуск до 01 июля, исходя из контрольных цифр приема. По результатам выполнения контрольных цифр приема изменения и дополнения в учебную нагрузку вносятся до 30 августа.

При установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняют преемственность преподавания предметов, дисциплин

(модулей).

7.7. По инициативе Работодателя возможно изменение педагогической нагрузки на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменения количества часов по учебным планам и программам, проведение эксперимента и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции по определенной специальности, квалификации или должности (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах вызвавших такие изменения работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель предлагает работнику имеющиеся вакансии. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Трудовой договор в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой меньшей, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- а) по соглашению между работником и администрацией Учреждения;
- б) по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет ребенка - инвалида до восемнадцати лет, в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением администрация обязана установить им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

7.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе директора Учреждения, возможны по взаимному согласию сторон, или по решению администрации с согласованием с Профсоюзным комитетом при угрозе срыва учебного плана.

7.10. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью на срок до одного месяца, например, для замещения отсутствующего педагогического работника и в других случаях (статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

- б) восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- г) уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп.

7.11. Рабочее время педагогического работника (не считая времени,

необходимого для подготовки к урокам и проверки письменных работ студентов) определяется расписанием учебных занятий, а также планами воспитательной и методической работы Учреждения.

7.12. Учебные занятия в Учреждении проводятся по учебному расписанию, которое составляется и утверждается администрацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогического работника. Учебное расписание составляется согласно учебным планам по семестрам и размещается в электронном журнале не позднее, чем за две недели до начала занятий. Изменения в расписание вносятся по мере необходимости.

7.13. Продолжительность академического часа устанавливается 45 минут. О начале и окончании учебного занятия преподаватели и студенты извещаются звонком. После окончания академического часа устанавливается перерыв продолжительностью не менее 10 минут. После двух академических часов устанавливается перерыв не менее 10 минут. Для отдыха и питания студентам и преподавателям устанавливается время не менее 40 минут. После начала занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок.

7.14. Преподаватели Учреждения по согласованию с администрацией устанавливают часы консультаций по читаемым дисциплинам и время работы кружков.

7.15. Другая часть педагогической деятельности работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе индивидуальными планами повышения педагогического мастерства преподавателя и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведении родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в Учреждении и в общежитии в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима для обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого

педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда педагогическая нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими и лабораториями).

Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников Учреждения.

7.16. Во время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

7.17. Кураторы групп и другие преподаватели по поручению администрации в период зимних каникул организуют проведение культурно - массовых мероприятий со студентами. Заведующие кабинетами мастерскими и лабораториями готовят учебно-методическую документацию, кабинеты, лаборатории к следующему семестру.

7.18. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В периоды отмены учебных занятий в отдельных группах либо в целом в Учреждении по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

7.19. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.20. На каждую учебную группу электронный журнал. Педагогические работники обязаны ежедневно заполнять электронный журнал во всех обязательных частях.

7.21. Режим рабочего времени педагогов-психологов, социальных педагогов в пределах 36 часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с учетом:

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

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом, социальным педагогом может осуществляться как непосредственно в Учреждение, так и за его пределами.

7.22. За содержание в исправности оборудования лабораторий мастерских и кабинетов, подготовки учебных пособий к занятиям несут ответственность заведующие кабинетами и лабораториями.

7.23. Ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие мебели, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несет начальник АХЧ.

7.24. В учебных помещениях Учреждения и его структурных подразделений (общеежитие, учебные мастерские и т. д.) запрещается:

- а) нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- б) громкие разговоры, шум, хождение по коридорам во время занятий;
- в) курение, кроме мест специально отведенных и оборудованных для курения;
- г) распитие спиртных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;
- д) употребление нецензурной лексики, иное антиобщественное поведение.

7.25. Директор и руководители структурных подразделений обязаны обеспечить охрану Учреждения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях, в общежитии.

Охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора на определенных лиц административно- хозяйственного персонала и руководителей структурных подразделений.

В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях Учреждения, включая жилые и бытовые корпуса, может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

7.26. Директор, заместители директора, иные должностные лица определяют дни и время личного приема самостоятельно и доводят до сведения заинтересованных лиц соответствующими приказами и распоряжениями.

8. Особенности рабочего времени и времени отдыха для непедагогических работников

8.1. Режим рабочего времени непедагогических работников в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1),

утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюзного комитета в вышеуказанном порядке.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

8.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

8.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

8.4. ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова» работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходные дни предоставляются педагогическим работникам в следующем порядке: 2 дня в неделю - суббота, воскресенье.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения Профсоюзного комитета по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем установлен в Приложении № 2 к настоящему Коллективному договору.

8.6. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

донорам - 1 день, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

8.7. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

8.9. В непрерывно действующих Учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

8.10. В Учреждении ведется суммированный учет рабочего времени

(поквартально), работник в отдельные периоды времени может перерабатывать норму рабочего времени (часть 1 статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации). Такая переработка считается сверхурочной работой только в том случае, если она имеет место по окончании учетного периода (часть 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться как сверхурочная в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата производится на основании приказа по Учреждению.

8.11. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

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

8.13. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.14. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 28 календарных дней.

8.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

8.16. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- педагогические работники,
- работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет,
- другим категориям работников, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.17. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

8.18. 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.

8.19. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться

в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

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

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

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

8.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем согласно статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

8.25. По просьбе работника Работодатель вправе предоставить (помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев) дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в случаях:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников - в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.26. Работники при прохождении диспансеризации в порядке,

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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, 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. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашаются) с работодателем.

9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1. Работодатель определяет необходимость переподготовки кадров для нужд Учреждения.

9.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год и с учетом перспектив развития Учреждения.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Организовывать повышение квалификации педагогическими работниками (не реже чем один раз в пять лет, а в случае необходимости и профессиональную переподготовку).

9.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего, среднего профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173 -177 Трудового кодекса Российской Федерации также работникам, получающим второе профессиональное соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению

образовательной организации или органов управления образованием, а также в других случаях (финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)).

9.3.4. Направлять на обязательную аттестацию педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.4. Педагогические работники Учреждения имеют право:

9.4.1. Проходить не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

9.4.2. Проходить добровольную аттестацию для установления уровня своей квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.5. Педагогические работники Учреждения обязуются:

9.5.1. Проходить при отсутствии квалификационной категории обязательную аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Отказ педагогического работника от прохождения обязательной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины, то есть является дисциплинарным проступком, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечания, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.5.2. Повышать свою квалификацию по направлению Работодателя в соответствии с планом повышения квалификации.

10. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений

деятельности.

10.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка;

- создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательного учреждения превышает 50 человек.

- обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательном учреждении, осуществлять управление профессиональными рисками;

- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров;

- проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательного учреждения. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) 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 указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда; %

- обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательного учреждения;

- разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

- обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статья 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме;

- обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательного учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

- обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды;

- проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;

- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда

в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников и приема пищи;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

- создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюзного комитета (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, применению и использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда;

- координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного

контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, лабораториях, мастерских, производственных и других помещениях;

- заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него;

- содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда;

- обеспечивать участие представителей 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;

- оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательного учреждения;

- оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда;

- обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательном учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья;

- предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) в органах государственной власти, в суде;

- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;

- рассматривать на заседании Профсоюзного комитета локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем;

- требовать от образовательного учреждения предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

10.4. Стороны совместно:

- осуществлять регулярное рассмотрение на совместных заседаниях вопросов выполнения положений Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в образовательном учреждении и информирование работников о принимаемых мерах;

- принимают участие в организации и проведении семинаров-совещаний по охране труда, Всемирного дня охраны труда, выставок по охране труда.

11. Социальные льготы и гарантии

11.1. Работнику Учреждения на время работы в образовательном учреждении предоставляется общежитие для проживания по личному заявлению. Жилищная комиссия Учреждения принимает решение по поселению, оплате (в том числе предоставлению льгот), сроках и условиях проживания на территории Учреждения в соответствии с Положением об общежитии Учреждения.

11.2. В целях социальной защиты работников Работодатель обязуется:

11.2.1. При наличии средств выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

11.2.2. При наличии средств выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

11.2.3. Предоставлять работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2.4. Предоставлять не освобожденному председателю Профсоюзного комитета дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 10 календарных дней (статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2.5. Перечислять на счет Профсоюзного комитета денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере не менее 1 (одного) % от фонда оплаты труда.

12. Гарантии деятельности Профсоюзного комитета

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, Республики Крым и настоящим Коллективным договором.

12.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюзного комитета по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзном комитете в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации от работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета.

12.3. Стороны договорились о том, что:

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

2) Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

4) Работодатель обязан предоставить Профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

5) Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзного комитета членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6) Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюзного комитета для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, Коллективным договором, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

7) Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом 6 пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации), а также в соответствии со ст.ст. 25 и 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

8) Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию и других.

9) Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюзного комитета, по инициативе Работодателя (ст. 82,374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации)
- иные вопросы, предусмотренные действующим законодательством РФ.

12.4. Работодатель содействует деятельности Профсоюзного комитета, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюзного комитета со стороны руководителей Учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью Профсоюзного

комитета, Коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзным комитетом.

12.5. Для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета Работодателем бесплатно предоставляются городской телефон, местный телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи. Профсоюзному комитету предоставляется автомобиль при необходимости.

12.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд Профсоюзного комитета.

12.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюзного комитета, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 27.09.1990 г.

12.8. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

12.9. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профсоюзный комитет.

12.10. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения Профсоюзного комитета и сообщать мотивированные решения.

12.11. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профсоюзного комитета или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития Учреждения.

Представители Профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации Учреждения; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

12.12. Председателю Профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 10 (Десять) календарных дней.

12.13. Члены Профсоюзного комитета, представители Профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

12.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

12.15. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Изменение условий трудового договора, в т.ч. изменение условий оплаты труда, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.16. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

13. Обязательства Профсоюзного комитета

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

13.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет Профсоюзного комитета.

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

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

13.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюзного комитета в комиссии по трудовым спорам, суде.

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

13.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

13.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

13.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

13.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

13.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную деятельность.

13.14. Предоставлять не освобожденным членам профсоюзного актива в согласованные с Профсоюзным комитетом сроки свободное время с сохранением среднего заработка для исполнения общественных обязанностей.

14. Заключительные положения

14.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих - непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

14.2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в соответствующий орган по труду в семидневный срок со дня их подписания.

14.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

14.4. Ни одна из сторон настоящего Коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

14.5. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

14.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего Коллективного договора стороны используют

примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

14.7. В случае возникновения коллективных трудовых споров Стороны обязуются передавать их рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам и выполнять её решения.

Приложения к Коллективному договору:

Приложение №1 – Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова»;

Приложение №2 – Перечень должностей, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день в ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова»

Приложение № 3 – Перечень профессий и должностей работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется повышенный размер оплаты труда

Приложение № 4 – Перечень профессий и должностей работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

Приложение № 1
к коллективному договору

Директор ГБПОУ РК «ЕИТ имени
С.Л. Соколова»



Н. Е. Путинцева
2025 г.

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ РК «ЕИТ имени С.Л. Соколова»



А.П. Гудзенко
2025 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «ЕВПАТОРИЙСКИЙ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ ИМЕНИ С.Л. СОКОЛОВА»**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила, ПВТР) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова» (далее – Техникум) направлены на формирование у работников техникума сознательного отношения к труду, укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, высокое качество работ, повышение производительности и эффективности труда, улучшение качества учебного процесса, полную реализацию главных задач, вытекающих из основ законодательства Российской Федерации об образовании.

1.2. Основными задачами Правил являются (статья 1 Трудового кодекса РФ):

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
 - правовое регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений:
- по организации труда и управлению трудом;
 - трудоустройству в Техникум;
 - участию работников в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
 - надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
 - разрешению трудовых споров.

1.3. Вопросы, связанные с применением ПВТР, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и РК и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым законодательством РФ, Законом «Об образовании», законодательством РФ и РК, Типовым положением об образовательном

учреждении профессионального образования и Уставом ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова».

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, выполнение которого обязательно для всех категорий работников техникума.

2. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Работники техникума реализуют право на труд путем заключения в письменной форме трудового договора о работе в ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова» в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.2. При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет директору Техникума следующие документы (часть 1 статья 65 Трудового кодекса РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинскую книжку с отметкой о прохождении медицинского осмотра и заключением врачей нарколога и психиатра.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Отделом кадров техникума.

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

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

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

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

2.4. При поступлении на работу или переводе работника Техникума в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

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

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

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

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

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

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

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

При приеме на работу по совместительству работник, для которого техникум не является основным местом работы, обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенные копии, а при приеме на работу с вредными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы, а также оригинал/копию СНИЛС, медицинской страховки, справки о несудимости, медицинскую книжку, заключения врачей психиатра и нарколога.

2.10. Работники, заключившие трудовой договор, могут расторгнуть его по собственному желанию, предупредив работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, согласно статьи 80 Трудового кодекса РФ.

2.10.1. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 78 Трудового кодекса РФ).

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы,

связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

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

2.10.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (статья 79 Трудового кодекса РФ).

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

2.11. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя на основании и в порядке, предусмотренными действующим законодательством РФ. Увольнение педагогических работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года. О предстоящем увольнении педагогический работник должен быть извещен персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Техникума. В день увольнения работодатель заполняет работнику его трудовую книжку с записью об основании и причине увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства РФ и РК и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи, а также производит с ним расчет.

Днем увольнения считается последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). Выдача трудовой книжки работнику производится в день прекращения трудового договора.

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон

3.1. Обязанности работников техникума:

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

3.1.2. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, установленные нормы труда, использовать все рабочее время для производительного труда, не допускать действий, мешающих другим работникам исполнять их трудовые обязанности.

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

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

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

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

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

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

3.1.9. Не допускать конфликтных ситуаций в коллективе сотрудников и студентов.

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

3.2. Преподаватели и мастера производственного обучения техникума также обязаны:

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

- подготовить рабочее место, оборудование для занятий, надеть халат/костюм (преподаватели дисциплин и модулей профессионального цикла) за 15 минут до начала работы;

- иметь при себе на занятии календарно-тематический план, методическую разработку занятия, методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии, в том числе методические пособия для обучающихся, раздаточный и контролирующий материалы;

- каждое занятие вести журнал учебных занятий по установленной форме, при проведении занятий на базах практического обучения - заполнять журнал еженедельно;

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

- проводить дополнительные занятия и отработки занятий со студентами в согласованное время;

- заниматься во внеурочное время учебно-методической и научно-исследовательской работой, анализом и планированием будущей деятельности, подготовкой и приведением в порядок учебно-наглядных пособий, документации и другими делами, согласно плану работы техникума;

- выполнять правила и нормы охраны труда и противопожарной защиты;

- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

- проводить оздоровительные, воспитательные и другие мероприятия, предусмотренные образовательными программами;

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

- допустить обучающегося к занятию при опоздании с условием отработки пропущенного времени.

3.2.2. Преподавателям и мастерам производственного обучения запрещается:

- производить замену часов и места занятий без согласования с директором, с заместителем директора по учебно-производственной работе, отпускать группу до окончания занятий;

- покидать учебную аудиторию во время учебного процесса без уважительной причины.

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

3.4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иным законодательством РФ и РК;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных основных и дополнительных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными актами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении техникумом в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных споров, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными Федеральными Законами и Законами Республики Крым;

- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными Федеральными Законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами.

3.5. Основные права и обязанности работодателя.

3.5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, законодательством РФ и РК;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными актами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.5.2. Работодатель обязан:

- организовать труд работников техникума таким образом, чтобы каждый имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала порученной работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены); обеспечить здоровые условия труда, исправное состояние оборудования;
 - утверждать на предстоящий плановый период (учебный год, календарный год) планы выполняемых работниками техникума мероприятий;
 - своевременно рассматривать и внедрять предложения работников и общественных организаций, направленные на улучшение работы Техникума, поддерживать и поощрять лучших работников Техникума;
 - обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организационную и экономическую деятельность, направленную на устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллективов;
 - соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда и работы работников;
- В соответствии со ст.136 заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена – 17 числа текущего периода, за вторую половину – 2 числа следующего месяца;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам техникума согласно утвержденному графику. Сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их предварительную годовую нагрузку в новом учебном году;
 - обеспечить охрану Техникума, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебном корпусе;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - создавать условия для повышения квалификации работников, их профессионального уровня, с учетом профиля техникума;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
 - способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивая их участие в управлении производством, в полной мере использовать собрания трудового коллектива. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников.

3.6. Ответственность сторон трудового договора.

В соответствии со статьей 419 Трудового кодекса РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в

порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными Федеральными Законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

4. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха

4.1. ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова» работает в режиме пятидневной рабочей недели.

4.2. Начало учебных занятий с 08.30 часов утра, продолжительность академического часа 45 минут. Начало и конец занятий в учебном корпусе извещаются звонком.

	Постоянное	Понедельник	Обед
1 урок	8.30 – 9.15	8.40 – 9.25	12.00 – 12.40
2 урок	9.25 – 10.10	9.35 – 10.20	
3 урок	10.20 – 11.05	10.30 – 11.15	
4 урок	11.15 – 12.00	11.25 – 12.10	
5 урок	12.40 – 13.25	12.50 – 13.35	
6 урок	13.35 – 14.20	13.45 – 14.30	
7 урок	14.30 – 15.15	14.40 – 15.25	
8 урок	15.25 – 16.10	15.35 – 16.20	

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

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

Норма часов преподавательской работы за 1 штатную единицу устанавливается в размере 720 часов в учебный год.

Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за 1 штатную единицу заработной платы производится дополнительная оплата соответственно фактически отработанного времени.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Эта часть педагогической работы, которая вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы техникума, в том числе личными планами педагогических работников и может быть связана с:

- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических и иных советов, с работой по проведению родительских собраний,

консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- самообразованием; повышением квалификации;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- непосредственной подготовкой к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в техникуме в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением Правил распорядка для обучающихся, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности.

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

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

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов учебной, учебно-методической и научно-исследовательской работы педагогических работников осуществляется учебно-производственной частью, т.е. заместителем директора по учебно-производственной работе и методистом, председателями цикловых комиссий.

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

- педагогам-психологам,
- преподавателям,
- мастерам производственного обучения,
- мастерам производственного обучения вождению,
- методистам,
- социальным педагогам,
- педагогам дополнительного образования,
- воспитателям,
- руководителям физического воспитания,
- преподавателям-организаторам ОБЗР.

Норма часов руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам ОБЗР, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, устанавливается в объеме 360 часов в год преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

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

4.6. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

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

4.8. В техникуме установлена пятидневная рабочая неделя, выходной - суббота-воскресенье (в соответствии с приложением № 1 к ПВТР).

4.8.1. Руководитель учреждения, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и их заместители работают с 8.30 утра, окончание – 17.00. Перерыв на обед 30 минут, в соответствии с графиком.

4.8.2. Преподаватели, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, методист, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЗР и мастера производственного обучения работают с 8.30 утра, окончание – 16.12. Перерыв на обед 30 минут. Мастера производственного обучения вождению работают в соответствии с расписанием рабочего дня.

4.8.3. Обслуживающий персонал. Начало рабочего дня в 8.30 утра, окончание 17.00. Перерыв на обед 30 минут. Выходной - суббота, воскресенье.

4.9. В техникуме для отдельных категорий установлена сменная работа (в соответствии с приложением № 1 к ПВТР):

4.9.1. Для машинистов (кочегаров) котельной, продолжительность смены устанавливается графиком сменности. Устанавливаются перерывы на отдых и питание каждые 4 часа продолжительностью не более 30 минут.

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

4.9.3. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (часть 4 статья 103 Трудового кодекса РФ).

Работникам, работающим по графикам сменности с выходными днями по скользящему графику в виду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени - машинистам (кочегарам) котельной - вводится суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом считается квартал. При данном режиме работы сверхурочными считаются часы, отработанные работником сверх нормального числа часов за учетный период. Повышенная оплата их будет производиться только в конце учетного периода (статья 103, статья 104 Трудового кодекса РФ).

4.9.4. Для отдельных категорий работников техникума как при приеме на работу, так и в последующем, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени (статья 102 Трудового кодекса РФ). При этом время начала и окончания рабочего дня определяется по соглашению между работником и работодателем. По соглашению сторон устанавливается время обязательного присутствия на работе, а также продолжительность учетного периода, определяющего календарное время, в течение которого работник должен отработать установленную для него норму рабочих часов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Если режим работы меняется после заключения трудового договора, то такое изменение фиксируется в дополнительном соглашении об установлении режима гибкого рабочего времени. После подписания соглашения работодатель издает приказ о введении в действие режима рабочего времени на конкретного работника или для целого подразделения.

4.9.5. Время с 22.00 часов до 6.00 часов утра согласно части 1 статьи 96 Трудового кодекса РФ) - ночное время. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением некоторых лиц, в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными Законами.

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

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

4.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 Трудового кодекса РФ):

- для работников, не достигших возраста 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп - не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.11. По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (часть 1 статьи 93 Трудового кодекса РФ). Лица, которым устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе (письменному заявлению):

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав (часть 2, 3 статьи 93 Трудового кодекса РФ).

4.12. Для отдельных категорий работников продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (часть 1 статьи 94 Трудового кодекса РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного

получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;

- для инвалидов в соответствии с медицинским заключением.

4.13. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (статья 95 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

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

4.16. Отдельные категории работников по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.17. Работники, отсутствующие на рабочем месте по служебным вопросам, обязаны предупредить руководителя структурного подразделения и специалиста по кадрам, сообщить место своего нахождения и продолжительность отсутствия в рабочее время.

4.18. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (часть 4 статья 91 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

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

4.20.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый.

4.20.3. По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) и подлежат оплате в размере среднего заработка (статья 258 Трудового кодекса РФ).

4.20.4. Всем работникам техникума, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляется два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье. Работникам, работающим по графикам сменности - выходные дни предоставляются поочередно по скользящему графику.

4.20.5. Нерабочие праздничные дни.

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

В нерабочие праздничные дни работают машинисты (кочегары) котельной, согласно графикам сменности.

Привлечение других работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только по приказу работодателя, с письменного согласия работника (статья 112, 113 Трудового кодекса РФ).

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

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам, преподавателям и руководителям, чья деятельность связана с руководством воспитательно-образовательным процессом (директору, заместителям по учебно-производственной работе и учебно-воспитательной работе, методисту, начальнику отдела «Центр содействия трудоустройству выпускников», заведующему учебным отделом) – предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

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

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

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

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно 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 (статья 123 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем

переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (часть 1 статья 125 Трудового кодекса РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (часть 2 статья 125 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

4.20.7. Согласно статьи 116 Трудового кодекса РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

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

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

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

4.20.9. Согласно статьи 335 Трудового кодекса РФ педагогические работники Техникума не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

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

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично

выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

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

4.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию с руководителем (статья 127 Трудового кодекса РФ).

5. Дисциплина труда

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

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

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

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

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

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

Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания возможно в случаях:

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

5.3.2. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течении рабочего дня (смены) (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Техникума или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том

числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

5.3.6. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

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

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

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

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

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

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

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в Положении об оплате труда, на работника не распространяются.

6. Организация работы

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

6.2. Учебное расписание составляется на семестр и размещается в электронном журнале не позже, чем за 2 недели до начала каждого семестра.

6.3. Для выполнения всеми участниками организационных требований образовательного процесса, выполнения требований пожарной, противоэпидемической безопасности, правил и требований охраны труда, координирования деятельности работников и обучающихся в случае непредвиденных ситуаций в техникуме вводится административное дежурство. График административных дежурств составляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе на учебный год и утверждается директором. Дежурные администраторы назначаются из числа руководителей, специалистов и педагогических работников приказом директора на учебный год.

6.3.1. Дежурный администратор:

- в случае непредвиденных ситуаций организует работу аварийных и специальных групп; организует эвакуацию сотрудников и обучающихся;

- контролирует выполнение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований пожарной, противоэпидемической безопасности, правил и требований охраны труда и режима работы работников и студентов, соблюдение расписания занятий, кружков и т.п. всеми участниками образовательного процесса. В случае необходимости, совместно с учебной частью корректирует расписание занятий, секций, и т.п. в случае непредвиденных ситуаций;

- во время своего дежурства консультирует работников, студентов, их родителей (законных представителей), слушателей по вопросам организации образовательного процесса;

- обеспечивает получение письменного объяснения о причинах нарушения режима работы техникума и расписания занятий во время своего дежурства у всех участников образовательного процесса.

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

- принимать по согласованию с директором любые управленческие решения, касающиеся организации образовательного процесса во время своего дежурства;

- требовать от работников и обучающихся техникума соблюдения режима работы, правил внутреннего трудового распорядка, расписания занятий, кружков, секций и т.п.

- давать обязательные распоряжения работникам и обучающимся техникума в пределах своей компетенции;

- представлять к дисциплинарной ответственности обучающихся за проступки, дезорганизующие учебно-воспитательный процесс;

- представлять к дисциплинарной ответственности работников техникума за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Вход обучающихся в аудиторию после начала занятий допускается только с разрешения педагогического работника, проводящего занятия. После начала занятий во всех

учебных и прилегающих к ним помещениях должны соблюдаться тишина и порядок. Вход и выход из учебного помещения во время проведения в нем занятия возможен только с разрешения педагогического работника, проводящего занятия.

Запрещено присутствие посторонних лиц на учебных занятиях без разрешения директора, за исключением лиц, проводящих проверку занятий.

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

6.6. Педагогические работники обязаны ежедневно заполнять электронный журнал во всех обязательных частях.

6.7. Ответственность за благоустройство учебных помещений (исправность мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несет начальник административно-хозяйственной части. За исправность мебели, оборудования в лабораториях, мастерских и кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают заведующие мастерскими, заведующие кабинетами.

6.8. Обязательными дисциплинарными требованиями для работников являются:

6.8.1. В помещениях техникума и в учебно-производственных мастерских, закрепленных за техникумом и его структурными подразделениями, запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- оставлять одежду и личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;
- вести громкие разговоры, шуметь в коридорах во время занятий;
- употреблять нецензурные выражения;
- курить;
- распивать спиртные напитки, употреблять, распространять, хранить наркотические, психотропные вещества и их аналоги. Хранить и использовать в работе токсические вещества разрешается только в специально отведенных помещениях;
- проходить в помещения техникума или находиться в них в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- выносить из зданий имущество, предметы или материалы, принадлежащие Техникуму, без получения на то соответствующего разрешения;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения;
- использовать выделенное для выполнения трудовых функций оборудование в личных целях;
- организовывать и участвовать в азартных играх;
- вести телефонные разговоры в учебных аудиториях во время занятий;
- осуществлять другие действия, не относящиеся к учебному процессу.

6.9. Работодатель обеспечивает охрану образовательного учреждения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных корпусах.

Охрана зданий, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние, поддержание общественного порядка в общежитиях возложена на начальника по административно-хозяйственной части, коменданта.

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

7. Заключительные положения

7.1. В отношении некоторых категорий работников, перечень которых устанавливается законодательством РФ и конкретизируется в локальных нормативных актах учреждения, может устанавливаться полная материальная ответственность за не обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, переданных работнику под отчет. В этом случае учреждение заключает с работником письменный договор о полной материальной ответственности на весь период работы с вверенными ему товарно-материальными ценностями. Необоснованный отказ работника от заключения такого договора квалифицируется как нарушение трудовой дисциплины. Материальная ответственность конкретизируется трудовым договором или соглашением к нему.

7.2. Одна из сторон трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

7.3. Настоящие Правила действуют с момента утверждения в течение неопределенного срока. Изменения в Правила вносятся директором с учетом мнения профсоюзной организации Техникума.

7.4. Вопросы, связанные с трудовой деятельностью работников и не нашедшие отражения в Правилах, регламентируются трудовым законодательством либо иными локальными нормативными актами

Приложение №1
к Правилам внутреннего трудового распорядка работников
ГБПОУ РК «ЕИТ имени С.Л. Соколова»

Режим работы работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова»

Структурное подразделение	Профессия (должность)	Режим работы	Продолжительность			Время (час.мин.)			Выходные дни
			Рабочей недели, час	Рабочей смены, час. мин.	Перерыва на обед, мин.	Начало работы	Окончание работы	Перерывы на обед с и до	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Административно-управленческий персонал	Директор	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Заместитель директора по учебно-производственной работе	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Начальник административно-хозяйственной части	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Главный бухгалтер	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Бухгалтер	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Контрактный управляющий	5-дневка	40	8 часов Ненормированный	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье

Структурное подразделение	Профессия (должность)	Режим работы	Продолжительность			Время (час.мин.)			Выходные дни
			Рабочей недели, час	Рабочей смены, час. мин.	Перерыва на обед, мин.	Начало работы	Окончание работы	Перерывы на обед с и до	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				рабочий день					
	Специалист по кадрам	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Специалист по охране труда	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Инженер-энергетик	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Специалист по защите информации	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Юрисконсульт	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Секретарь руководителя	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Паспортист	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
Учебно-производственная часть	Начальник отдела ЦСТВ	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Руководитель физического воспитания	5-дневка	36	7 часов 12 минут	30 минут	8.30	16.12	11.50-12.20	Суббота, воскресенье
	Методист	5-дневка	36	7 часов 12 минут	30 минут	8.30	16.12	11.50-12.20	Суббота, воскресенье
	Секретарь учебного отдела	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Заведующий	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота,

Структурное подразделение	Профессия (должность)	Режим работы	Продолжительность			Время (час.мин.)			Выходные дни
			Рабочей недели, час	Рабочей смены, час. мин.	Перерыва на обед, мин.	Начало работы	Окончание работы	Перерывы на обед с и до	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	учебным отделом								воскресенье
	Педагог-организатор (основ безопасности и защиты Родины)	5-дневка	36	7 часов 12 минут	30 минут	8.30	16.12	11.50-12.20	Суббота, воскресенье
	Преподаватель	5-дневка	36	7 часов 12 минут	30 минут	Согласно расписанию			Суббота, воскресенье
	Мастер производственного обучения	5-дневка	36	7 часов 12 минут	30 минут	Согласно расписанию			Суббота, воскресенье
	Мастер производственного обучения вождению	5-дневка	36	7 часов 12 минут	30 минут	Согласно расписанию			Суббота, воскресенье
Учебно-воспитательная часть	Социальный педагог	5-дневка	36	7 часов 12 минут	30 минут	8.30	16.12	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
	Педагог-психолог	5-дневка	36	7 часов 12 минут	30 минут	8.30	16.12	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
	Медицинская сестра	5-дневка	39	7 часов 48 минут	30 минут	8.30	16.42	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
	Педагог-библиотекарь	5-дневка	36	8 часов	30 минут	8.30	16.12	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
	Шеф-повар	5-дневка	40	8 часов	30 минут	7.30	16.00	11.20-11.50	Суббота, воскресенье
	Повар	5-дневка	40	8 часов	30 минут	6.00	14.30	10.00-10.30	Суббота, воскресенье
	Подсобный рабочий кухни	5-дневка	40	8 часов	30 минут	6.00	14.30	10.00-10.30	Суббота, воскресенье
	Мойщик посуды	5-дневка	40	8 часов	30 минут	6.00	14.30	10.00-10.30	Суббота, воскресенье
	Воспитатель	Сменный	36	Сменный режим	30 минут	20.12	05.42	01.30-02.00	Суббота

Структурное подразделение	Профессия (должность)	Режим работы	Продолжительность			Время (час:мин.)			Выходные дни
			Рабочей недели, час	Рабочей смены, час. мин.	Перерыва на обед, мин.	Начало работы	Окончание работы	Перерывы на обед с и до	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		график		работы в соответствии с графиком					
	Комендант	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Специалист по безопасности	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Оператор стиральных машин	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
Административно-хозяйственная часть	Специалист административно-хозяйственной деятельности	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Водитель	5-дневка	40	8 часов Ненормированный рабочий день	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Механик	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Заведующий складом	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Электромонтер	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Уборщик	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота,

Структурное подразделение	Профессия (должность)	Режим работы	Продолжительность			Время (час.мин.)			Выходные дни
			Рабочей недели, час	Рабочей смены, час. мин.	Перерыва на обед, мин.	Начало работы	Окончание работы	Перерывы на обед с и до	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	служебных помещений								воскресенье
	Уборщик территории	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Оператор очистных сооружений	5-дневка	40	8 часов	30 минут	8.30	17.00	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	Машинист (кочегар) котельной	По скользящему графику	40	Согласно графику					

Приложение № 2
к коллективному договору

Директор ГБПОУ РК «ЕИТ имени
С.Л. Соколова»



Н.Е. Путинцева
2025 г.

М.П.

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ РК «ЕИТ имени С.Л. Соколова»



А.П. Гудзенко
2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск за ненормированный день в ГБПОУ РК «Евпаторийский
индустриальный техникум имени С.Л. Соколова»

№ пп	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
1	Директор	5
2	Заместитель директора по УВР	4
3	Заместитель директора по УПР	4
4	Главный бухгалтер	4
5	Начальник АХЧ	4
6	Бухгалтер	4
7	Юрисконсульт	4
8	Специалист по кадрам	4
9	Контрактный управляющий	4
10	Специалист по охране труда	4
11	Секретарь руководителя	4
12	Водитель	4



Директор ГБПОУ РК «ЕИТ имени
С.Л. Соколова»

Н.Е. Путинцева
2025 г.

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ РК «ЕИТ имени С.Л. Соколова»



А.П. Гудзенко
2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников
ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова»,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
которым предоставляется повышенный размер оплаты труда**

№ п/п	Наименование профессии, должности работника	Размер повышения оплаты труда работников в %
1.	Повар	12
2.	Заведующий складом	12
3.	Водитель	12
4.	Мастер производственного обучения вождению	12
5.	Машинист (кочегар) котельной	12

Приложение № 4
к коллективному договору

Директор ГБПОУ РК «ЕИТ имени
С.Л. Соколова»



Н.Е. Путинцева
«10» _____ 2025 г.

М.П.

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ РК «ЕИТ имени С.Л. Соколова»



А.П. Гудзенко
«10» _____ 2025 г.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум имени С.Л. Соколова»,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование профессии, должности работника	Основной отпуск (календарные дни)	Дополнительный отпуск за вредные условия труда
1.	Машинист (кочегар) котельной	28	7