

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ  
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«АЧИНСКИЙ ТЕХНИКУМ НЕФТИ И ГАЗА ИМЕНИ Е.А. ДЕМЬЯНЕНКО»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем - краевым государственным автономным профессиональным образовательным учреждением «Ачинский техникум нефти и газа имени Е.А. Демьяненко» (сокр. АТНГ) и работниками - интересы которых представляет профсоюзный комитет краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ачинский техникум нефти и газа имени Е.А. Демьяненко»  
**на 2024-2026 годы**

От Работодателя:

Директор АТНГ

Питенина Оксана Николаевна

От Работников:

Председатель профсоюзного  
комитета АТНГ

Бондарчук Наталья Николаевна

Принят  
на общем собрании (конференции)  
работников АТНГ  
Протокол от 21.12.2023 № 23

г. Ачинск

## СОДЕРЖАНИЕ

|     |                                                                                            |       |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1.  | Общие положения                                                                            | 3-4   |
| 2.  | Основные права и обязанности Сторон                                                        | 4-9   |
| 3.  | Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия<br>высвобождения работников | 9-10  |
| 4.  | Рабочее время                                                                              | 11-12 |
| 5.  | Время отдыха                                                                               | 12-14 |
| 6.  | Оплата труда                                                                               | 14-17 |
| 7.  | Условия работы. Охрана и безопасность труда                                                | 17-22 |
| 8.  | Особенности регулирования труда дистанционных работников                                   | 22-25 |
| 9.  | Возмещение вреда, причинённого здоровью работника                                          | 25    |
| 10. | Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам                                         | 25-26 |
| 11. | Заключительные положения                                                                   | 27    |

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между работодателем - краевым государственным автономным профессиональным образовательным учреждением «Ачинский техникум нефти и газа имени Е.А. Демьяненко» и работниками - интересы которых представляет профсоюзный комитет краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ачинский техникум нефти и газа имени Е.А. Демьяненко»  
**на 2024-2026 годы**

Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Ачинский техникум нефти и газа имени Е.А. Демьяненко» в лице директора Питениной Оксаны Николаевны, именуемый далее «Работодатель» и работники краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ачинский техникум нефти и газа имени Е.А. Демьяненко», именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом, именуемые в дальнейшем «Профсоюз», в лице председателя профсоюзного комитета Бондарчук Натальи Николаевны, договорились о следующем:

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Ачинский техникум нефти и газа имени Е.А. Демьяненко» (далее – Техникум) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предметом коллективного договора является установление локальных нормативных норм и взаимных обязательств Сторон по вопросам условий и оплаты труда, процедуры высвобождения работников, обеспечения охраны труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот, преимуществ отдельных категорий работников Техникума и по другим вопросам, определенные Сторонами.

Коллективный договор заключен между Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Техникуме, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию;
- установлению конкретных прав и гарантий, улучшающих положение работников Техникума по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического микроклимата в коллективе;
- обеспечения устойчивого социально – экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня оплаты их труда, соответствующему уровню цен (не ниже государственных минимальных социальных стандартов), безопасных условий труда, урегулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства;

– определения взаимных обязательств Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Техникума.

1.4. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Техникума, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

## **2. Основные права и обязанности Сторон**

### **2.1. Основные права работников.**

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными Федеральными законами Российской Федерации;
- предоставление 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;
- перерыв для отдыха и питания;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, неполное рабочее время, 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;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Техникума в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на предоставление информации 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 законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- защиту персональных данных от неправомерного их использования или утрату;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

#### 2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- 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).

#### 2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ 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, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

#### 2.4. Основные обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзного органа о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профсоюзному органу;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Техникума, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором форм;

- предоставлять представителям выборных профсоюзных органов времени с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, краткосрочной профессиональной учебы;

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

- обеспечивать и соблюдать положения, предусмотренные в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 2.5. Обязанность работодателя в части обеспечения безопасности.

### 2.5.1. Пожарная безопасность:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности, организовывать тренировки;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Техникума необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании, сооружении и на ином объекте Техникума;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности Техникума;

- незамедлительно сообщить в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов; содействовать деятельности добровольных пожарных.

3.5.2. Гражданская оборона (далее - ГО) - система мероприятий по подготовке к защите и по защите населения, материальных и культурных ценностей на территории страны от опасностей, возникающих при военных конфликтах или вследствие этих конфликтов, а также при чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера (Федеральный закон от 12.02.1998 №28-ФЗ «О гражданской обороне»).

Чрезвычайная ситуация (далее - ЧС) - это обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей (Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»).

ГО и ЧС:

- обеспечивать проведение эвакуации с территорий Техникума работников и иных граждан;

- оказывать содействие органам государственной власти и органам местного самоуправления в проведении эвакуационных мероприятий с территории Техникума, на которой существует угроза возникновения ЧС;

- предоставлять работникам и иным гражданам, находящимся на территории Техникума, имеющиеся средства коллективной и индивидуальной защиты и другое имущество, предназначенное для защиты населения от ЧС;

- принимать другие необходимые меры по защите от ЧС работников и иных граждан, находящихся на территории Техникума;

- организовывать и проводить аварийно-спасательные и другие неотложные работы на территории Техникума, в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации ЧС;

- обеспечить подготовку персонала Техникума в области ГО и ЧС, используя различные методы обучения, в том числе дистанционные;

- приостанавливать свою деятельность при угрозе безопасности жизнедеятельности работников и иных граждан, находящихся на территории и Техникума;

- предоставлять по требованию в органы управления единой государственной системы предупреждения и ликвидации ЧС в установленном порядке информацию в области защиты населения и территорий от ЧС природного и техногенного характера.

3.5.3. Ответственные (уполномоченные) лица назначаются приказом директора Техникума.

3.5.4. Ответственное (уполномоченное) лицо:

- разрабатывает программы вводного инструктажа ГО и ЧС;
- проводить инструктаж ГО и ЧС с работниками Техникума;
- проводить тренировки в области защиты от ЧС;
- планировать и организовывать мероприятия по ГО;
- осуществлять подготовку работников в области ГО.

### **3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.**

#### **Условия высвобождения работников**

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок - не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

3.4. Основаниями прекращения трудового договора являются (ст.77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.79 ТК РФ);
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и ст.81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности учреждения либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст.74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3,4 ст.73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст.72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы.

3.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

3.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют: семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

#### 4. Рабочее время

4.1. Рабочее время работников Техникума определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, трудовым договором.

4.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (кроме педагогических работников).

4.4. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается шестидневная 36 - часовая (30 - часовая) рабочая неделя (включая преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени), в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Норма часов учебной (преподавательской) работы на ставку заработной платы составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается работникам в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из законных представителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет),
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

4.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст.99 ТК РФ).

4.7. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директора, заместителей директора, главного бухгалтера.

4.8. В случае отсутствия на работе, работник обязан уведомить работодателя в течение суток.

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

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.113 ТК РФ).

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

## **5. Время отдыха**

5.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.2. Допустимая продолжительность перерыва для отдыха и питания в Техникуме составляет не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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.

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.

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.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ).

5.5. Отпуск предоставляется работникам, согласно приложению №1 к коллективному договору.

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- лица, награжденные знаком "Почётный донор России";
- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путёвок на лечение.

5.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 2 календарных дня;
- б) со свадьбой детей – 2 календарных дня;
- в) со смертью родственников (родителей, супругов, детей, в том числе родителей супруга, родных сестер, братьев) – 3 календарных дня;
- г) с рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- д) одному из родителей или опекуну, воспитывающих школьников младших классов (1 класс) 1 день в День знаний (1 сентября).

Источник финансирования: за счет средств краевого бюджета и за счет средств ведения иной приносящей доход деятельности Техникума».

5.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ).

5.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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 днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

## **6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда работников Техникума обеспечивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Уставом, Положением об оплате труда и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

6.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, путем выплаты первой и второй части заработной платы. 10-го числа начисляется заработная плата под расчет за прошедший месяц, а 25-го числа начисляется заработная плата за первую половину текущего месяца. Заработная плата

выплачивается исключительно в денежной форме, путем перечисления на банковские карты работников.

6.3. Как одна из форм оплаты труда в Техникуме может быть использована оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера. Договоры могут заключаться с Работниками независимо от категории персонала, а также с лицами, привлекаемыми со стороны.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Устава Техникума.

6.4. Выплата заработной платы производится на основании тарификации, составленной на текущий учебный год, штатного расписания, системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Техникума, утвержденным директором Техникума, согласованным с Профкомом и Министерством образования Красноярского края.

6.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей профессиональной-квалификационной категории на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню.

В Техникуме существуют следующие квалификационные группы:

- профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала;
- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;
- профессиональная квалификационная группа - общеотраслевые должности служащих;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.
- профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений;
- должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами.

6.6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств Краевого бюджета.

Заработная плата включает в себя:

- оклад (должностной оклад) по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты к окладу;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в пределах средств фонда оплаты труда учреждения с учетом финансовых возможностей.

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией по распределению фонда стимулирующих выплат, утверждаются директором ежемесячно на основании отчётов о результатах работы за прошедший месяц.

Работникам Техникума, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за выполнение функций руководителя учебной группой;
- выплаты за заведование элементами инфраструктуры;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы за полугодие, учебный или календарный год.

При наличии средств выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы за полугодие, учебный или календарный год, учитываются: степень исполнения государственного задания; проведение ремонтных работ; подготовка образовательного учреждения к новому учебному году; участие в инновационной деятельности; организация и проведение важных работ, мероприятий и т.п.; результативность и качество деятельности.

Стимулирующие выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются работнику при условии, если он проработал не меньше 12 месяцев в Техникуме.

Стимулирующие выплаты назначаются за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет), присвоением Почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами РФ или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой РФ или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами РФ или Красноярского края, Почётной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края.

6.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты работникам за возложение обязанностей при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённые трудовым договором, совмещение в связи с учебным отпуском, с производственной необходимостью.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются на календарный год. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, предоставляется региональная выплата. Размер региональной выплаты определяется Законами Красноярского края.

6.10. Затраты, связанные с командировками работников Техникума возмещаются в соответствии с Учётной политикой учреждения, Положением о служебных командировках, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Красноярского края от 29.08.2017 № 505-П «Об утверждении Порядка возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в Правительстве Красноярского края, органах исполнительной власти Красноярского края, Администрации Губернатора Красноярского края, краевых государственных учреждениях, а также порядка выплаты сохраняемой средней заработной платы (среднего заработка) и безотчетных сумм в период их нахождения в командировках на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» в которых установлены размеры расходов по найму жилого помещения, по проезду к месту служебной командировке и обратно к месту постоянной работы, на выплату суточных.

6.11. Работникам Техникума, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру, в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам Техникума оказывается по решению директора в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.11 настоящего раздела.

Выплата единовременной материальной помощи работникам Техникума производится на основании приказа директора, личного заявления работника и подтверждающего документа.

## **7. Условия работы. Охрана и безопасность труда**

7.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности:

- сохранение жизни и здоровья всех работников по средствам, сведению к минимуму производственных рисков, которые могут привести к появлению травматизма или к возникновению профессионального заболевания;
- формирование основ для оценки профессиональных рисков;
- выполнение норм действующего законодательства, регулирования правоотношение, возникающие в области охраны труда;
- активное участие работников при разработки внутренней документации, определяющей порядок внедрения и реализации системы управления охраны труда;
- создание условий для формирования здорового образа жизни работников.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Техникуме возлагаются на работодателя (статья 214 ТК РФ), который действует в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, «Положением о системе управления охраной труда в Техникуме».

7.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;
- разработать и реализовать План мероприятий по улучшению условий охраны труда (Соглашение по охране труда);
- выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда;
- обеспечить финансирование Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда), выделив на эти цели не ниже 0,2% суммы затрат на производство продукции, работ, услуг;
- по результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации, дающие работникам право на: сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда, дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда, доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда, досрочный выход на пенсию за работу во вредных и опасных условиях труда, другие компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя;
- по результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски;
- проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательных психиатрических освидетельствований работников, а также внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам;
- приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты;

- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты;
- информировать работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации;
- своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и микротравм работников;
- проводить внеплановую специальную оценку условий труда в следующих случаях ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест; получения предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда; изменения технологического процесса, замена производственного оборудования, способных оказать влияние на степень воздействия вредных и (или) опасных факторов на организм работников; происшедшего на рабочем месте несчастного случая (за исключением несчастного случая на производстве, происшедшего по вине третьих лиц) или выявленного профессионального заболевания; наличия мотивированных предложений профсоюза или иного представительного органа работников;
- производить оплату в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством выполнения работ в ночное время;
- обеспечить условия и охрану труда женщин и молодежи;
- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Оборудовать помещения для обогрева и отдыха работников;
- работникам в дни фактической занятости, на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, производится бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным законодательством нормам. Перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употреблением молока или других равноценных пищевых продуктов предусмотрен действующим законодательством. Список профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока и других равноценных пищевых продуктов в связи с занятостью их на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), утверждается приказом Работодателя. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других

равноценных пищевых продуктов (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н);

- обеспечить работников аптечками первой помощи;
- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные трудовым законодательством Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### 7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае необеспечения в соответствии с установленными нормами работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

#### 7.5. Обязательства Профсоюзного комитета:

- оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана улучшения условий и охраны труда (соглашения по охране труда), состояния охраны труда в Техникуме, информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

#### В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных

законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др.);

- организовать общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;

- проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. Особенности регулирования труда дистанционных работников**

8.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

8.1.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно:

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

8.1.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в пункте 8.1.1., а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно.

8.1.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.4. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

При соглашении между дистанционным работником и работодателем, работодатель возмещает расходы, связанные с использованием принадлежащие работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства - для выполнения им трудовой функции.

8.2. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке предусмотренном ч.1 ст.312.3 ТК РФ.

8.2.1. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

8.2.2. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

8.2.3. Лицо, поступающее на дистанционную работу и в процессе трудовой деятельности должен быть ознакомлен с документами в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

8.2.4. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления.

8.3. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

8.3.1. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее 1 дня.

8.3.2. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ) работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

8.3.3. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

8.4. Режим рабочего времени и время отдыха дистанционного работника определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.5. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков устанавливается в соответствии с трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и графиком отпусков.

8.6. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения заработной платы.

8.7. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20, 21 ч.2 ст.212 ТК РФ.

8.8. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

8.9. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работник может быть временно переведен на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (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). В данном случае согласие работника на такой перевод и внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами Техникума.

## **9. Возмещение вреда, причинённого здоровью работника**

9.1. Организация несёт ответственность за вред, причинённый здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **10. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам**

10.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

### **10.2. Дополнительные льготы:**

10.2.1. Программы переподготовки и переобучения лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по старости, в том числе досрочно или по выслуге лет).

### **10.2.2. Порядок оформления диспансеризации работнику.**

О своем намерении пройти диспансеризацию работник обязан письменно уведомить работодателя не позднее чем за два рабочих дня до диспансеризации. Работник должен подать заявление на согласование директору.

| Категория работников                                                                                                                                      | Продолжительность освобождения от работы | Периодичность освобождения от работы | Примечание                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста | два рабочих дня                          | один раз в год                       | с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка |
| работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет                                                                           |                                          |                                      |                                                                     |
| работники, достигшие возраста сорока лет (кроме указанных выше)                                                                                           | один рабочий день                        | один раз в год                       |                                                                     |
| прочие работники                                                                                                                                          | один рабочий день                        | один раз в три года                  |                                                                     |

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК РФ, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК РФ. Работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако, если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

Если работнику предоставлено два дня освобождения от работы для прохождения диспансеризации. Однако все обследования он прошел за один день, то он обязан выйти на работу на следующий день. Использование вышеназванных дней в личных целях не будет соответствовать нормам трудового законодательства (письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 02.09.2020 №14-2/ООГ-14220).

Работник обязан предоставлять работодателю справки медицинских организации, оформленных надлежащим образом, подтверждающая прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

## 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи рабочих дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя: \_\_\_\_\_ О.Н. Питенина  
М.П.

От работников: \_\_\_\_\_ Н.Н. Бондарчук

Приложение №1  
к коллективному договору на 2024-2026 г.г.

Отпуск предоставляется:

| Категории работников                                                   | Отпуск (календарных дней)                                                                                         |                                                                                                                                                                                             |                                                 |       |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                        |                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                        | Основной                                                                                                          | Дополнительный<br>(Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях») | Ненормированный рабочий день<br>(ст. 119 ТК РФ) | Всего | Без сохранения заработной платы<br>(ст.128 ТК РФ)                                                                          | Учебный<br>(ст.ст. 173 -176 ТК РФ)                                                                                                                                 | По беременности и родам<br>(ст.255 ТК РФ)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | По уходу за ребенком<br>(ст.256 ТК РФ) | Усыновившим ребенка (ст.257 ТК РФ)                                                                                                                                                                                                  |
| Административный персонал<br>(относящиеся к педагогическим работникам) | 56<br>(Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках») | 8                                                                                                                                                                                           | 3                                               | 67*   | по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем | согласно справке-вызова образовательного учреждения, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования | - 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов;<br>- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ) | до достижения им возраста трех лет     | - со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;<br>- о достижения им возраста трех лет |
| Педагогический персонал                                                | 56<br>(Постановление Правительства РФ от 14.05.2015                                                               | 8                                                                                                                                                                                           |                                                 | 64*   |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                        |                                                                                                                                                                                                                                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                  |   |  |    |                                                                                                                                                                         |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                        | № 466 «О<br>ежегодных<br>основных<br>удлиненных<br>оплачиваемых<br>отпусках»)                                                                                                    |   |  |    |                                                                                                                                                                         |  |  |  |  |
| Другие работники<br>(руководители<br>структурных<br>подразделений,<br>служащие, рабочие)                                                                                                                                                                                               | 28<br>(ст.115 ТК РФ)                                                                                                                                                             | 8 |  | 36 |                                                                                                                                                                         |  |  |  |  |
| В том числе:                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                  |   |  |    |                                                                                                                                                                         |  |  |  |  |
| Инвалиды                                                                                                                                                                                                                                                                               | ч. 5 ст. 23<br>Федерального<br>закона от<br>24.11.1995 №<br>181-ФЗ «О<br>социальной<br>защите<br>инвалидов в<br>Российской<br>Федерации»<br>- не менее 30<br>календарных<br>дней | 8 |  | 38 | до 60<br>календарных<br>дней                                                                                                                                            |  |  |  |  |
| Пенсионеры                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                  |   |  |    | до 14<br>календарных<br>дней                                                                                                                                            |  |  |  |  |
| Работники,<br>имеющие двух или<br>более детей в<br>возрасте до 14 лет,<br>работники,<br>имеющие ребенка-<br>инвалида в возрасте<br>до 18 лет, <a href="#">одиноким<br/>матери</a> ,<br>воспитывающей<br>ребенка в возрасте<br>до 14 лет, отцу,<br>воспитывающему<br>ребенка в возрасте |                                                                                                                                                                                  |   |  |    | до 14<br>календарных<br>дней (отпуск<br>по<br>письменному<br>заявлению<br>работника<br>может быть<br>присоединен<br>к<br>ежегодному<br>оплачиваемо<br>му отпуску<br>или |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                      |  |  |  |  |                                                                                                                                                    |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| до 14 лет без матери,<br>работники,<br>осуществляющие<br>уход за членом<br>семьи или иным<br>родственником,<br>являющимися<br>инвалидами I<br>группы |  |  |  |  | использован<br>отдельно<br>полностью<br>либо по<br>частям.<br>Перенесение<br>этого отпуска<br>на<br>следующий<br>рабочий год<br>не<br>допускается) |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|

\* Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, согласно ст. 335 ТК РФ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

