

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2025-2028г.г.

Директор КГБПОУ «Бийский
техникум лесного хозяйства»

Председатель
ОППО КГБПОУ «Бийский
техникум лесного хозяйства»
профсоюза работников
лесных отраслей



С.Н. Кузнецов



В.С. Цыганок

Коллективный договор принят на конференции работников 26 марта 2025 года.

Коллективный договор зарегистрирован _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ г.

Должность _____

Коллективный договор
Прошел уведомительную регистрацию
в Центре занятости населения
государственного казенного учреждения
«Управление социальной защиты населения по
городу Бийску, Бийскому и Солтонскому районам»
подпись _____ расшифровка подписи _____
« 31 » марта 2025 года
Регистрационный номер 1306
Директор ЦЗН
Бийск, С.Р. Демидов

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства».

1.2. Целью коллективного договора является объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности, конкурентоспособности и повышения уровня жизни работников.

1.3. При заключении Коллективного договора стороны исходили из положений Отраслевого тарифного соглашения, законодательных актов, нормативных документов, действующих на территории Российской Федерации, и Алтайского края.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях
- Работодатель.

1.5. Коллективный договор заключен Работниками и Работодателем в лице их представителей:

- от имени работников - общественная первичная профсоюзная организация КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» (далее по тексту Профком);

- от имени Работодателя – директор КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» С.Н. Кузнецов.

1.6. Коллективный договор подписывают:

- со стороны работников – председатель общественной первичной профсоюзной организации КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» Вера Сергеевна Цыганок (председатель Профкома);

- со стороны работодателя – директор КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» Сергей Николаевич Кузнецов

1.7. Администрация признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников по всем условиям коллективного договора.

1.8. Коллективный договор распространяется на всех работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами, не более трех лет в случае продления его действия.

1.10. Любая из сторон вправе выступить инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению настоящего коллективного договора.

1.11. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования предприятия, расторжения трудового договора с руководителем предприятия, а также при его реорганизации в форме преобразования в установленном законом порядке.

1.13. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимно оформленному согласию сторон, принятию их на колдоговорной конференции или утверждению постоянно действующей комиссией по внесению изменений и дополнений в коллективный договор и обязательной регистрации в секторе по труду администрации города Бийска.

Раздел 2. Права и обязанности сторон

2.1 Работник имеет право на:

2.1.1 Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.1.2 Своевременную и в полном объеме оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленной законом, и настоящим коллективным договором.

2.1.3 Условия труда, отвечающие требованиям действующего законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, трудового и коллективного договоров.

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

2.1.5 Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном локальными нормативными актами.

2.1.6 Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.7. Время отдыха, регламентированное действующим законодательством и локальными нормативными правовыми актами, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению, перерывы во время смены и между сменами, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск, ежегодные дополнительные отпуска, предоставляемые в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.8. Оплату временной нетрудоспособности.

2.1.9. Льготы и гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.1.10. Соответствующие санитарным и эстетическим требованиям условия производственного быта, медицинское обеспечение и обслуживание, оздоровление и отдых, создание условий работодателем для культурного развития и занятий физкультурой и спортом в целях полноценного восстановления затраченных на трудовую деятельность сил и энергии, укрепления физического и психического здоровья.

2.1.11. Участие в индивидуальных и коллективных трудовых спорах с использованием законных способов их разрешения, включая право, досудебную и судебную защиту своих прав самостоятельно или через своего представителя.

2.1.12. Обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с работой, её условиями, по своим социально-бытовым проблемам к руководителям своих подразделений и профком.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, беречь и сохранять имущество предприятия.

2.2.3. Своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя в объеме трудовых правоотношений.

2.2.4. Своевременно и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

2.2.5. Своевременно проходить медицинские осмотры и санитарно-гигиеническое обучение, если это необходимо по законодательству.

2.2.7. Повышать производительность труда и свой профессиональный уровень.

2.3 Работодателю предоставлено право:

2.3.1. Осуществлять производственно-хозяйственную деятельность в соответствии с нормами действующего законодательства РФ, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, настоящим договором.

2.3.2. Требовать от работников выполнения обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.3. Работодатель имеет право на основании Федерального Закона «Об образовании» заниматься предпринимательской и иной деятельностью:

- реализация и сдача в аренду основных фондов и имущества с согласованием Министерства образования и науки Алтайского края;
- ведение приносящих доход иных внереализационных операций, непосредственно несвязанных с собственным производством, предусмотренных Уставом, продукции, работ услуг и с их реализацией;
- принимать безвозмездную спонсорскую помощь на развитие материальной базы в размере от 500 рублей и более.

2.4 Работодатель обязуется:

2.4.1. Соблюдать действующие законодательные и нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.4.2. Осуществлять управление производственной и финансово-экономической деятельностью предприятия для обеспечения стабильной работы, получения прибыли, повышения оплаты и улучшения условий труда работников.

2.4.3. Создавать условия для повышения работниками производительности труда и профессионального уровня, стимулировать развитие наставничества, рационализаторства и изобретательства.

2.4.4. Организовывать социально-бытовое обслуживание: общественное питание, медицинское обслуживание, оздоровление и отдых работников, привлекая для этого средства предприятия при наличии внебюджетных средств.

2.4.5. Обеспечивать работников санитарно - бытовыми помещениями, оборудованными соответствующими шкапами для хранения спецодежды и личных вещей.

2.5. Права и обязанности Профсоюза.

2.5.1. Профком является полномочным представителем работников по:

- проведению коллективных переговоров;
- заключению и изменению коллективного договора;
- осуществлению контроля за выполнением коллективного договора;
- осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.2. Работники поручают Профкому от их лица подписать настоящий коллективный договор.

2.5.2.1. Профсоюзу предоставлено право:

1. Представлять законные права и интересы работников в объеме социально-трудовых правоотношений, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором, в вопросах:

- социальной защиты в области оплаты и условий труда;

- охраны труда и безопасности на производстве;
 - социального страхования и обязательного льготного пенсионного обеспечения;
 - реализации права работников на участие в управлении организацией.
2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, Правил по охране труда, выполнением коллективного договора.
 3. Совместно с работодателем представлять интересы трудящихся в отношениях с органами здравоохранения.
 4. Участвовать в разработке и утверждении программ и мероприятий по вопросам, затрагивающим социально-экономические отношения между работниками и администрацией предприятия.
- 2.5.3. Получать от работодателя информацию, предусмотренную Трудовым законодательством.

Профсоюз обязуется:

1. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.
2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.
3. Участвовать в разработке и обеспечении мероприятий по здоровым и безопасным условиям труда.
4. Проводить организационную и разъяснительную работу в соответствии с полномочиями профсоюза, отстаивая право работников на труд, участвуя в решении проблемы занятости, осуществлении мер по социальной защите трудящихся, высвобождаемых с предприятия.
5. Через средства массовой информации, конференции, собрания, встречи, обучение профсоюзного актива регулярно и объективно информировать работников о ходе выполнения коллективного договора, законодательных актов, содержащих нормы трудового права.
6. Участвовать в организации смотров-конкурсов «Лучший по профессии», по охране труда, культуре и эстетике производства и других.

Раздел 3. Гарантии социального партнерства.

Работодатель и Профком признают, что обеспечение социального партнерства между сторонами, ответственными за выполнение коллективного договора является необходимым условием создания на предприятии отношений взаимного уважения в доверия.

Работодатель обязуется:

3.1. Соблюдать права общественной первичной профсоюзной организации, предусмотренные федеральными законами Российской Федерации: Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2. Не вмешиваться, не препятствовать деятельности, не ограничивать права общественной первичной профсоюзной организации, её выборных профсоюзных органов.

3.3. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование оборудованные мебелью помещения, средства связи, оргтехнику, автотранспорт в пределах установленных лимитов, организовывать за свой счет уборку и ремонт помещений и техники.

3.4. Сохранять действующий порядок уплаты работниками членских профсоюзных взносов и других перечислений, путем безналичного удержания их из заработной платы членов профсоюза, согласно договору на кассовое обслуживание и соглашения о перечислении членских взносов.

Удержание взносов производить по личным письменным заявлениям членов профсоюза, хранящихся в бухгалтерии предприятия.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств и перечисляет профсоюзные взносы крайкому профсоюза одновременно с выплатой заработной платы.

3.5. Предоставлять не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, десять часов в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей.

3.6. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка профактив для участия в проводимых краевым комитетом профсоюза мероприятиях (конференции, пленумы, Президиумы, семинары, смотры-конкурсы).

3.7. Не применять дисциплинарные взыскания к работникам, не освобожденным от основной работы и входящим в состав выборных профсоюзных органов, комиссий по трудовым спорам, профсоюзным уполномоченным по охране труда без предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.8. По представлениям профсоюзного комитета рассматривать материалы о нарушениях должностными лицами Трудового законодательства, условий коллективного договора. В течение 7 дней, согласно действующему законодательству, письменно сообщать профкому о результатах рассмотрения. В случае подтверждения фактов нарушения в течение месяца применить к виновному дисциплинарное взыскание.

3.9. Распространять на освобожденных профсоюзных работников социально-бытовые и трудовые льготы, систему оплаты труда предусмотренные на предприятии и определенные коллективным договором.

3.10. При необходимости рассмотреть возможность содержания профсоюзных работников (частично или полностью) за счет собственных средств (при согласовании с краевым комитетом профсоюза).

3.11. Работодатель, в установленных действующим законодательством и настоящим коллективным договором случаях, перед принятием решения направляет в соответствующий профсоюзный орган проект:

- локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему;

- приказа или распоряжения, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном расторжении по инициативе Работодателя трудового договора с работником - членом профсоюза.

Срок рассмотрения документов профсоюзным органом определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Мотивированное мнение профком направляет Работодателю в письменном виде, в установленные действующим законодательством сроки.

В случае если профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, создается комиссия на Паритетной основе (три человека с каждой стороны) для проведения дополнительных консультаций. Срок проведения консультаций каждой комиссией три рабочих дня после получения мотивированного мнения профсоюзного органа.

Профсоюз:

3.12. Соблюдает права работодателя, предоставленные ему действующим законодательством и настоящим коллективным договором, а также содействует их реализации.

3.13. Содействует политике по повышению эффективности производства, производительности труда, получению максимальной прибыли, являющейся одним из источников повышения благосостояния работников.

3.14. Обязуется поддерживать в его переговорах с государственными органами, организациями, если принимаемые решения не противоречат действующему законодательству и не ущемляют права членов трудового коллектива.

3.15. Оказывает содействие в оформлении материалов для награждения Почетными грамотами Администраций края и районов, Министерства природных ресурсов и экологии Алтайского края, Министерства образования и науки Алтайского края, вышестоящих профорганов, внесших достойный вклад в развитие производства и принимающих активное участие в жизни первичной профорганизации.

3.16. Оказывает помощь в решении вопросов по назначении пенсий на льготных условиях, подтверждения фактов награждения Почетными грамотами, знаками отличия в труде.

Раздел 4. Трудовой договор.

Заключение трудового договора

4.1. Трудовой договор со вновь поступающими работниками заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Принем на работу оформляется приказом работодателя и объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Работодатель:

4.2. Обязуется при заключении трудового договора ознакомить нанимаемого работника с условиями его будущей работы, в том числе предварительно с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.3. Не вправе включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, настоящим коллективным договором, и требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

4.4. При наличии нескольких претендентов на рабочее место предоставляет вакантное рабочее место одному из членов семьи (супруг(а), дети) работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, с учетом их профессии, квалификации, состояния здоровья.

4.5. Заключает трудовые договоры с иностранными гражданами только в том случае, если на вакантное рабочее место нет претендентов среди российских граждан, обладающих требуемой квалификацией.

4.6. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также в период осенней и весенней практик, не имеющие прививки, либо не застрахованные от клещевого энцефалита;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) работников, не прошедших обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, им производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

4.7. При изменении условий трудового договора составляется дополнительное соглашение в двух экземплярах, которые подписываются руководителем и работником. В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях прекращение трудового договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

4.8. Решение о возможном расторжении трудовых договоров по п.п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового Кодекса РФ с членами профсоюза принимается только с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии с действующим законодательством.

4.9. При расторжении трудового договора, в связи со смертью работника, выплачивать родственникам умершего денежную компенсацию за все дни неиспользованных ежегодных отпусков.

Раздел 5. Рабочее время.

5.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности: воспитателям, дежурным по общежитию, сторожам с утверждением руководителя и мнением профкома.

5.2. Режим рабочего времени и графики сменности доводятся до сведения работников под подпись за месяц до начала рабочего периода. При изменении существенных условий труда - не менее чем за два месяца до их введения.

5.3. Графиком сменности устанавливается учетный период рабочего времени (месяц, год), в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов в учетном периоде по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой.

5.4. Запрещается работа в течение двух смен подряд.

5.5. Отдельные категории работников могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Продолжительность работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени не должна превышать 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работникам с ненормированным рабочим днем производится компенсация - с письменного согласия работника - как сверхурочная работа.

5.6. По заявлению работника ему может быть установлен режим гибкого рабочего времени. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон. Решение о предоставлении указанного режима работы принимается

исходя из производственных возможностей директором по персоналу и социальным вопросам по ходатайству руководителя структурного подразделения.

5.7. По заявлению работника ему может быть установлен режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (кроме случаев, когда Работодатель по просьбе работника обязан предоставить неполный рабочий день/смену или неполную рабочую неделю). Решение о предоставлении указанного режима работы принимается исходя из производственных возможностей.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

5.9. Привлечение работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с обязательным оформлением распоряжения по предприятию. О необходимости сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работник должен быть уведомлен заблаговременно, не позднее первой половины рабочей смены, предшествующей привлечению.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.10. Кроме общего порядка, но при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работам:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста, в ночное время;
- инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет - в сверхурочное время, в выходные и праздничные нерабочие дни.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказаться от этих работ.

5.11. Предусматривать объем работ с компьютером в пределах нормативного времени (8 часов). Во всех терминальных классах и на рабочих местах с использованием компьютеров в инструкциях по ТБ обязательно отразить режимы труда и отдыха в соответствии с СанПиН.

Раздел 6. Время отдыха.

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять обеденный перерыв для всех категорий работников, согласно утвержденным режимам рабочего времени и графикам сменности, продолжительностью не менее 48 минут, за исключением трудящихся, которым по характеру работы запрещается отлучаться с места выполнения работы. Продолжительность последнего дня рабочей недели установить 7 часов (до 16-00). Для педагогических работников, с закрепленной учебной нагрузкой, продолжительность обеденного перерыва составляет 30 минут на основании статьи 108 ТК РФ.

6.2. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок приема пищи устанавливается администрацией структурного подразделения

КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, представляющего работников.

6.3. Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

6.4. Отпуска предоставлять:

- за первый год работы через 6 месяцев непрерывной работы в техникуме. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев;

- за второй и последующий годы работы в течение рабочего года в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

6.5. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Приложение № 2.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.6. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней педагогическим работникам (ст.334 ТК РФ Продолжительность отпуска педагогов предусмотрена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Перечень профессий и должностей руководителей, специалистов, преподавателей, лаборантов пользующихся ежегодным основным удлиненным отпуском, ежегодным отпуском на общих основаниях, указан в приложении № 3 к коллективному договору.

- всем работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности, основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ, ст. 23 Закона о защите инвалидов).

6.7. Преподаватели техникума каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года с соответствия со ст.335 ТК РФ предоставляемый по решению совета техникума.

6.7.1 Неоплачиваемый отпуск до 1 года предоставляется преподавателю по его заявлению, с согласия заместителя директора по учебной работе, в любое время, если есть возможность замены преподавателя в учебном процессе или по окончании учебного года путем присоединения к ежегодному отпуску.

6.7.2. Стороны договорились, что:

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

6.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, ст.117 ТК РФ.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда устанавливается согласно Постановлению Правительства РФ от 20.11.2008г. №180 – не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и перечень профессий и должностей указан в приложении № 4 к коллективному договору.

6.9. Работникам и студентам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (лесохозяйственные и лесокультурные работы), а также, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

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

6.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника согласно ст. 128 ТК РФ предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны, участникам военных конфликтов-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 5 календарных дней;

- с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней (Ст. 128 ТК РФ) и др.

Однодневный оплачиваемый отпуск в случаях:

- проводов детей в Армию;

- в первый день учебного года первоклассника матери (отцу) или опекуну.

6.12. Согласно ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. В случаях, когда в техникуме работают оба родителя, каждый из них в праве обратиться с письменным заявлением о предоставлении ему (в удобное для него время) дополнительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

6.13. График очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается руководителем техникума с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года и в соответствии с действующим законодательством. При составлении очередности

предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, учитывать желания работников, необходимость обеспечения нормального хода работы.

6.14. Соблюдение графика отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника. Ежегодный оплачиваемый отпуск, по желанию работника, можно делить на части, с учетом производственных возможностей, и утверждать каждую в графике отпусков. При этом продолжительность одной из частей не может быть менее 14 календарных дней. Изменять (переносить) время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (его части) по личному заявлению работника, при наличии производственных возможностей.

6.15. Отзывать работника из отпуска только с его письменного согласия. Неиспользованную, в связи с отзывом, часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

6.16. Продлевать отпуск:

- на число дней нетрудоспособности при заболевании работника;
- при совпадении очередного и учебного отпусков;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей,

если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

6.17. Предоставлять работнику, которому выделена путевка на лечение по рекомендации врача (после операции, длительного хронического заболевания), отпуск вне графика.

6.18. Предоставлять работающему мужчине по его желанию ежегодный оплачиваемый отпуск в период отпуска жены по беременности и родам.

6.19. Начислять отпускные за все время ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. При нарушении установленных сроков, по вине администрации, начало отпуска на основании личного заявления работника переносится на количество просроченных дней.

6.20. Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, в вечерних общеобразовательных учреждениях гарантии и компенсации предоставлять в соответствии с Трудовым Кодексом.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Системы оплаты труда работников КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» включают в себя размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Алтайского края от 17.06.2013 № 317 «О порядке назначения на должность и освобождение от должности руководителей краевых государственных (автономных, бюджетных, казенных) учреждений», Постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 года № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда:

- единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

- единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 390н от 08.08.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей, профессий работников лесного хозяйства»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 247н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утверждающим профессиональные квалификационные группы должностей и профессий работников иных отраслей бюджетной сферы, в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

- государственными гарантиями по оплате труда в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

- примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края.

7.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и формируется в соответствии с локальными нормативными актами: Положением об оплате труда работников КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства», Положением о премиальных выплатах работникам техникума, Положением об оценке качества и результативности труда работников.

7.3. Администрация обеспечивает равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ), а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

7.4. Фонд оплаты труда формируется за счет субсидий краевого бюджета на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности, благотворительных взносов, добровольных пожертвований юридических и физических лиц и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.5. Размер средств из бюджетных и иных источников, направляемых на оплату труда, определяется техникумом самостоятельно в соответствии с утвержденным государственным заданием, планом финансово-хозяйственной деятельности (кроме тех случаев, когда использование этих средств регулируется федеральными законами и другими нормативными правовыми актами).

7.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения в соответствии с размерами, утвержденными приказом Министерства образования и науки Алтайского края, с учетом

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

7.7. Штатное расписание утверждается директором и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования профессий и должностей определяется в соответствии с требованиями, указанными в квалификационных справочниках, особенно в случаях, когда с определенными наименованиями должностей, профессиями, специальностями связано предоставление компенсаций и льгот либо ограничений, или профессиональным стандартом.

7.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера определяются КГБПОУ самостоятельно и утверждаются Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными актами. При этом они не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

7.9. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются КГБПОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными актами учреждения.

Распределение и выплата работникам поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа в соответствии с локальными нормативными актами.

Размер стимулирующих выплат работникам максимальными размерами не ограничивается.

7.10. Для выполнения отдельных работ учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.11. Работникам техникума может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда.

7.12. На период дистанционной работы, за работниками сохраняется средний заработок.

7.13. Заработная плата работникам техникума выплачивается в денежной форме (рублях) на указанный работником счет в банке. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в установленные числа каждого месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 30 (31) (28, 29 февраля) текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Раздел 8. Гарантии и компенсации.

Работодатель обязуется:

8.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования по их письменному заявлению предоставлять льготы и гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом (при получении образования впервые).

8.2. Обеспечить прохождение предварительного, при поступлении на работу, и периодического медицинских осмотров (обследований) работников на основании статьи 213 ТК РФ, приказа Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29Н и для отдельных категорий работников на основании приказа Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022 года № 342Н.

8.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении образования не в первый раз для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов предоставлять следующие льготы и гарантии:

- направленным на обучение работодателем льготы и гарантии предусмотренные п. 8.1;
- поступившим самостоятельно дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

8.4. За работниками, направленными в служебную командировку, для повышения квалификации с отрывом от основного места работы, сохранять место работы и средний заработок по основному месту работы.

8.5. Разрешить возмещение расходов, связанных со служебными командировками по фактическим расходам, согласно представленных документов за счет экономии бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, согласно п.3 Постановления Правительства Российской Федерации № 729 от 2 октября 2002г. в ред. 07.03.2016г. "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам организаций, финансируемых за счет средств Федерального бюджета".

Направлять в служебные командировки, с целью проведения профориентационной работы, приёма вступительных экзаменов в КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства», преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения, лаборантов и других инженерно-технических работников техникума.

8.6. В связи с проведением лесохозяйственных, лесозащитных, противопожарных мероприятий, разрешить относить на затраты услуги сотовой связи по фактическим расходам за счет экономии бюджетных средств и средств от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности.

8.7. Администрация, при необходимости и наличия денежных средств на обеспечение ГСМ транспортного средства, организует для сотрудников техникума доставку к месту работы служебным транспортом КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства». График движения автобуса доводится до сведения работников через средства информации и может корректироваться.

Раздел 9. Трудовой распорядок, дисциплина труда.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным действующим законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), действующими коллективным и трудовым договорами.

9.1. В случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, вследствие выполнения двухстороннего договора (Ст. 249 ТК РФ).

Раздел 10. Обеспечение занятости и социальной защиты при потере работы.

Работодатель и профком признают, что обеспечение занятости - важнейшее условие благополучия работника.

В целях гарантии занятости и социальной защищенности работников

Работодатель обязуется:

10.1. Принимать меры исходя из экономической целесообразности:
- по формированию новых производственных структур;
- по развитию действующих производств и, соответственно, созданию новых рабочих мест.

10.2. Решения, связанные с высвобождением работников вследствие ликвидации или временной приостановки работы предприятия или подразделения, реорганизации, технического перевооружения или сокращения объемов производства, принимать с учетом мнения профкома.

10.3. Официально информировать профсоюзный комитет о высвобождении работников вследствие массового сокращения штатов или численности не менее чем за три месяца и осуществлять персональное предупреждение работников об увольнении не менее чем за два месяца.

10.4. Предоставлять своим работникам приоритетное право на производство работ, выполняемых подрядными организациями при равных прочих условиях.

10.5. Создавать необходимые условия для профессионального роста работников, получения смежной специальности по востребованным профессиям.

10.6. При временном сокращении объемов производства принимать следующие основные меры, позволяющие избежать массовых сокращений численности работников:

- сокращение продолжительности рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени и оплаты времени простоя в соответствии с Трудовым Кодексом;
- прекращать прием новых работников на вакантные места;
- отказ от работы в выходные и праздничные дни, применение сверхурочных работ;
- увольнение работников-совместителей.

10.7. При расторжении трудового договора в случаях сокращения численности или штата работников помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на продолжение трудовой деятельности предоставить:

- родителю, одному воспитывающему ребенка до 16-летнего возраста;
- лицам, в семье которых один из супругов пенсионер;
- бывшим воспитанникам детских домов в возрасте до 30 лет.

10.8. Предупреждать об увольнении по ч.2 ст.81 ТК РФ за три месяца:

- многодетных;
 - вдовцов, имеющих на своем иждивении ребенка старше трех лет;
 - одиноких матерей, отцов, воспитывающих детей без матери;
 - опекунов, попечителей, имеющих на своем иждивении ребенка старше 14 лет, (ребенка-инвалида старше 18 лет);
 - травмированных на производстве и профбольных, которым установлена стойкая утрата трудоспособности или инвалидность:
 - работников в возрасте 45 лет и старше.
- В первую очередь предлагать появляющиеся вакансии (при наличии соответствующей квалификации или возможности переобучения).

Раздел 11. Условия, охрана и безопасность труда.

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

11.1.1. Обеспечить право работников Техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

11.1.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда.

11.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, включая санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости по результатам проведения специальной оценки условий труда (Приказ Минтруда РФ от 11.07.2024 г № 347 н).

11.1.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. По результатам СОУТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, составить план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать руководителя организации.

11.1.5. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

11.1.6. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками Техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ.

Организовать проверку знаний работников Техникума по охране труда на начало учебного года. Повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

11.1.7. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда ответственных лиц, членов комиссии и уполномоченного по охране труда профкома в установленные сроки.

11.1.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Техникума.

11.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в Техникуме работ, с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ) и в соответствии с приказом Минтруда №772 н от 29.10.2021.

11.1.10. Обеспечить работников за счет средств Техникума сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами. Приложение № 5

11.1.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ). Приложение № 5

11.1.12. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда или связанными с загрязнением в соответствии с действующими нормами. Приложение № 6

11.1.13. Обеспечить за счет средств Техникума прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников на основании приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 г № 29 н, а также обязательную медицинскую вакцинацию либо страхование от клещевого энцефалита сотрудников и обучающихся техникума за счет средств работодателя. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» и Санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.3.2352-08 «Профилактика клещевого вирусного энцефалита» техникум организует мероприятия по профилактике клещевого вирусного энцефалита с ежегодным составлением списков групп риска сотрудников и обучающихся для прохождения практической подготовки, подлежащих вакцинации и ревакцинации либо страхованию против клещевого энцефалита.

11.1.14. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников техникума.

11.1.15. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

11.1.16. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

11.1.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ) и в соответствии с Приказом Минтруда от 20.04.2022 г № 223 н.

11.2. Работник в области охраны труда обязан:

11.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

11.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

11.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

11.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

11.2.5. Извещать немедленно 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).

11.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

11.3 Стороны совместно обязуется:

11.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

11.3.2. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1.

Раздел 12. Социальные программы и льготы.

Работодатель при наличии средств от приносящей доход деятельности может:

12.1. Организовывать празднование День работников леса и День учителя (5 октября) отмечать на предприятии в торжественной обстановке.

12.2. Ежегодно утверждать программу и смету затрат по проведению спортивных и культурно-массовых мероприятий, участию в городских и иногородних спортивных и культурных мероприятиях для сотрудников и членов их семей(детей), а также учащихся техникума, и обеспечивать ее выполнение при наличии денежных средств организации.

12.3. По согласованию с руководителем структурного подразделения для участия в спортивных соревнованиях предоставлять работникам освобождение от работы с сохранением среднего заработка, или проводить подмену в сменах работников, участвующих в мероприятиях в соответствии с утвержденным директором планом проведения спортивных мероприятий.

12.4. Организовать оздоровление и отдых работников, их детей в санаториях-профилакториях, детских оздоровительных лагерях за счет средств предприятия при наличии финансирования, собственных средств работников.

Распределение всех видов путевок производится комиссией совместно с профсоюзным комитетом.

12.5. Обеспечивать новогодними подарками детей работников предприятия в возрасте до 14 лет включительно.

12.6. Предоставлять один день женщинам в течение календарного года с сохранением

средней заработной платы для прохождения медицинских осмотров в женской консультации.

12.7. В соответствии с медицинским заключением переводить беременных женщин во вредных условиях, на другую работу, сохраняя при этом её среднемесячный заработок.

На основании справки, о постановке на учет по беременности, до отпуска по беременности и родам предоставлять женщинам по их желанию очередной отпуск, оплачиваемый в порядке установленным Законодательством.

12.8. Совместно с профсоюзным комитетом разработать Программу по работе с молодежью и обеспечить её выполнение.

12.9. Принимать на работу (при наличии вакантных рабочих мест) бывших работников, уволенных в связи с прохождением срочной службы в Вооруженных Силах РФ, - в течение трех месяцев с момента окончания службы.

12.10. Создавать при содействии профсоюзного комитета Совет ветеранов труда из числа вышедших на пенсию.

12.11. Проводить день открытых дверей с организацией экскурсии по техникуму для пенсионеров в месячник пожилого человека.

12.12. Для организации похорон работников и членов их семей (отец, мать, дети), пенсионеров оказывать услуги за счет средств предприятия по обеспечению автотранспортом.

12.13. Создавать условия для организации общественного питания, обеспечив широкий и качественный ассортимент блюд. Содержать в надлежащем порядке пункты общественного питания.

12.14. При увольнение работник, в связи с выходом на пенсию, непрерывно и добросовестно проработавших 10 и более лет, выдавать по ходатайству профкома памятный адрес и единовременную выплату в зависимости от проработанного периода в размерах:

- от 10 до 15 лет - 1 оклад;

- свыше 15 лет- 1.5 оклада;

- свыше 20 лет - 2 оклада (в размере Единой тарифной ставки в соответствии с занимаемой должностью).

12.15. Выделять денежные средства на:

- проведение культурно-массовой работы, спортивно-оздоровительной и социальной работы;

- награждение победителей и призеров Спартакиады и военно-спортивной эстафеты;

- награждение лучших организаторов спортивно-массовой работы;

- ежегодное приобретение и выдачу новогодних подарков для детей работников.

12.16. Обеспечить и поддерживать совместно с профкомом запрет на курение в стенах КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» и у входов в здания, кроме специально отведенных для этого и соответствующим образом оборудованных мест.

12.17. Содействовать обеспечению работников участками для посадки картофеля. Предоставлять бесплатно автотранспорт для посадки, прополки, уборки картофеля при наличии внебюджетных средств.

12.18. Обслуживать всех сотрудников, пенсионеров предприятия в медпункте техникума бесплатно.

12.19. Проводить в торжественной обстановке празднование Дня Победы в Великой Отечественной Войне с чествованием ветеранов войны и трудового фронта, вдов. Силами коллектива и Совета Ветеранов организовать мероприятия и концерты к этой дате.

12.20. Проводить торжественные мероприятия, посвященные дню пожилого человека при наличии внебюджетных средств.

12.21. Установить единовременное вознаграждение для ветеранов труда, уходящих на заслуженный отдых, в размере не ниже их должностного оклада или тарифной ставки.

Раздел 13. Деятельность профсоюзной организации.

13.1. Администрация включает представителей профсоюзного комитета в аттестационную комиссию.

13.2. Председателю профкома предоставляется возможность работать в КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» по совместительству или с почасовой оплатой труда по специальности.

13.3. Членам профкома, не освобожденным от основной работы, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (ст. 25 Закона о профсоюзах, ст. 374 ТК РФ) до 4 часов в неделю по обоснованному представлению председателя профкома, а также время для их краткосрочной профсоюзной учебы.

13.4. Предоставить профкому возможность работы в локальной компьютерной сети, сети Интернет по выделенному информканалу и пользование электронной почтой.

13.5. Отчислять денежные средства профсоюзному комитету на культурно-массовую, спортивную и социальную работы согласно плана проводимых мероприятий и сметы расходов на культурно-массовые мероприятия, утвержденной директором (ч.2 ст.377 ТК РФ), при наличии средств от приносящей доход деятельности.

13.6. Отдел кадров ежемесячно передает профкому список лиц, принятых на работу, для работы с базой данных.

13.7. «Материальная помощь» - выделять 20% профбюджета на оказание разовой материальной помощи сотрудникам КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» в связи с трагическими случаями, кражей, пожаром и в других случаях.

13.8. Директор по представлению профсоюзного комитета рассматривает в установленном порядке вопрос:

– о премировании активно работающих не освобожденных от основной работы членов профкома, председателя профкома, другого профсоюзного актива;

– о предоставлении за активную работу в профсоюзе дополнительного отпуска без сохранения зарплаты в размере:

- члену ревизионной комиссии – 2 дня;
- члену профкома – 3 дня;
- председателю профкома – 7 дней;
- председателю комиссии социального страхования- 5 дней.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ОШО-КГБПОУ
«Бийский техникум лесного хозяйства»

В.С. Цыганок



УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБПОУ «Бийский
техникум лесного хозяйства»

С.Н. Кузнецов



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства».

1.2. Настоящие правила внутреннего распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства».

1.3. Настоящие правила обязательны для выполнения всеми работниками.

1.4. Настоящие правила доводятся до каждого работника КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства».

2. Порядок приёма на работу

2.1. Приём на работу в КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» производится посредством заключения трудового договора, после прохождения предварительного медицинского осмотра. Право подписания трудового договора принадлежит директору. Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под подпись.

2.2. При приёме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

паспорт;

документы об образовании (при зачислении на работу, требующую специальных знаний, копия диплома или иного документа, подтверждающего соответствующую квалификацию);

справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факт уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям в соответствии с ч. 2 ст. 331 и ст. 351.1;

2.3. Педагогические работники дополнительно предоставляют медицинские документы, содержащие сведения об отсутствии медицинских противопоказаний к осуществлению педагогической деятельности.

2.4. В соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функцию по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. До приема на работу лица, поступающие на работу обязаны пройти предварительный медицинский осмотр. Без заключения, по итогам медицинского осмотра, трудовой договор не заключается.

2.5. В соответствии со ст. 220 ТК РФ при устройстве на работу работодатель обязан выдать направление на прохождение предварительного медицинского осмотра, а работник обязан пройти предварительный медицинский осмотр.

2.6. При приёме на работу работник знакомится с правилами деятельности КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства»:

- специалист по кадрам знакомит работника с настоящими Правилами внутреннего распорядка под подпись;
- знакомит работника с должностной инструкцией под подпись и вручает второй экземпляр;
- специалист по охране труда знакомит работника с нормами производственной санитарии и гигиены труда, разъясняет правила противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте.

2.7. При приёме на работу работнику может быть установлен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

- для рядовых работников – на срок не более 3 месяцев;
- для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – на срок до 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приёме на работу.

2.8. Испытательный срок не устанавливается для следующих лиц:

- принятых на работу в порядке перевода (внутреннего или от другого работодателя, приглашенных по согласованию между работодателями);
- беременных женщин;
- не достигших возраста восемнадцати лет;
- окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

2.9. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ.

3.0. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

3.1. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3. Условия труда

3.1. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов 12 мин, продолжительность рабочей недели 40 часов. Продолжительность времени для отдыха и питания 48 мин (с 12-00 до 12-48 часов). Начало работы в 8-00 часов, окончание в 17-00 часов, в пятницу окончание работы в 16-00 часов. Выходные дни: суббота и воскресенье.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (преподаватель, мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, методист, воспитатель) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, методическую, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями. (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

Для педагогических работников с закрепленной учебной нагрузкой, продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

3.3. Для отдельных категорий Работников, где по условиям работы не может быть соблюдена постоянная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, приказом директора вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 квартал. Категории Работников, к которым может применяться суммированный учет рабочего времени определяются приказом директора. При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода, когда сравниваются количество фактически отработанных часов и норма рабочего времени за этот период.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.6. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам без согласия работника допускается в следующих случаях:

1. При производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

3.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам с согласия работника допускается в следующих случаях:

1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного комитета техникума.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.9. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.10 Сверхурочная работа компенсируется оплатой в повышенном размере либо, по заявлению работника, предоставляется дополнительное время отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.11. Работодатель организует учёт прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогическим работникам – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.14. Всем работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности, основной оплачиваемый отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ, ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного комитета. График отпусков составляется на каждый год в срок не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года и доводится до всех работников КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства».

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4. Основные права работника

4.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, качеством и количеством 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 квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, 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 РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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 РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Основные права работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом 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 и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

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

принимать локальные нормативные акты;

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

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан своевременно и точно определять, и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.3. Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры персонала.

6.4. Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово - хозяйственными возможностями предприятия и личным вкладом каждого работника в деятельность техникума.

6.5. Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7. Основные обязанности работника

7.1. Добросовестно выполнять должностные обязанности, определенные ему должностными инструкциями, трудовым договором.

7.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

7.3. Бережно относиться к имуществу техникума, в т.ч. к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению.

7.4. Бережно относиться к вверенной документации.

7.5. Не разглашать ставшие ему известными, в связи с работой сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

7.6. Соблюдать требования противопожарной безопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности предприятия, работники поощряются:

- объявление благодарности;
- почетная грамота;
- ценный подарок.

8.2. Поощрения оформляются приказом по техникуму, объявляются работнику и коллективу.

8.3. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие учреждения, проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются персональным повышением должностных окладов, выдвижением на вышестоящие должности и другими видами поощрений, повышающими социальную обеспеченность и защищенность работников и членов их семей.

9. Ответственность за упущения в работе и нарушения

трудовой дисциплины

9.1. Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

За нарушение трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ):

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6), в т.ч.:

- прогула (в т.ч. отсутствия на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин) (подпункт «а»);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б»);

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику, в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подпункт «в»);

- совершения по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подпункт «г»);

- нарушение работником требований по охране 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»);

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 7).

9.2. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственным руководителем, совместно со специалистом по кадрам, составляется акт (ст. 193 ТК РФ).

9.3. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника (подпись) и трудового коллектива. В случае отказа работника подписать приказ, составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

9.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный администрации (ст. 238 ТК РФ).

9.6. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, представительного органа работников, по просьбе самого работника, имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания, снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

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

10. Изменение трудового договора

10.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией, допускается только с письменного согласия работника.

10.2. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

10.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца, на не обусловленную трудовым договором работу, в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки

работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случаях приостановления деятельности в порядке, предусмотренном законом), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

11. Основания прекращения трудового договора

11.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ: по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ); по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ); по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

11.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым работник знакомится под подпись.

11.4. Днем увольнения считается последний день работы.

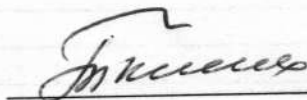
11.5. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их производится в пользу работника. То есть дробная часть, даже если она составляет меньше половины, округляется до целого дня.

11.6. В день увольнения работник сдает в бухгалтерию обходной лист, который выдается ему в день подачи заявления об увольнении.

11.7. Обходной лист вводится с целью передачи работником материальных ценностей, числящихся за ним, документов и т.д.

11.8. Форма обходного листа утверждается приказом директора и прилагается к разделу коллективного договора «Правила внутреннего распорядка».

Специалист по кадрам



Т.А. Киселева

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ОНПО КГБПОУ
«Бийский техникум лесного хозяйства»



В.С. Цыганок

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБПОУ «Бийский
техникум лесного хозяйства»
С.Н. Кузнецов



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей руководителей, специалистов, которым устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней

№ п/п	Наименование должности	ежегодный отпуск
1	Главный бухгалтер	28
2	Ведущий бухгалтер	28
3	Бухгалтер, бухгалтер - кассир	28
4	Ведущий экономист	28
5	Инженер-энергетик	28
6	Начальник общего отдела	28
7	Специалист по кадрам	28
8	Документовед	28
9	Механик	28
10	Инженер по охране и защите леса	28
11	Инженер по лесопользованию	28
12	Начальник лесопитомника	28
13	Мастер леса	28
14	Лесник	28
15	Юрисконсульт	28
16	Заведующий общежитием	28
17	Заведующий складом	28
18	Начальник лесной пожарной станции	28
19	Ведущий программист	28
20	Ведущий инженер-электроник	28
21	Комендант	28
22	Специалист по охране труда	28
23	Паспортист	28

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ОППО КГБПОУ
«Бийский техникум лесного хозяйства»

В.С. Цыганок

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБПОУ «Бийский
техникум лесного хозяйства»

С.Н. Кузнецов

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей руководителей, специалистов, преподавателей, пользующихся
удлиненным основным оплачиваемым отпуском, ежегодным основным
оплачиваемым отпуском**

№ п/п	Наименование должности	отпуска	
		ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск	ежегодный основной оплачиваемый отпуск
1	Директор	56	
2	Заместитель директора по учебной работе	56	
3	Заместитель директора по воспитательной работе	56	
4	Заместитель директора по учебно-производственной работе	56	
5	Заведующий очным, заочным отделениями	56	
6	Преподаватель	56	
7	Мастер производственного обучения	56	
8	Руководитель физического воспитания	56	
9	Педагог дополнительного образования	56	
10	Методист	56	
11	Педагог-психолог	56	
12	Социальный педагог	56	
13	Воспитатель	56	
14	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	56	
15	Ведущий библиотекарь, библиотекарь		28
16	Секретарь учебной части		28
17	Лаборант		28

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель ОГПО КГБПОУ
 «Бийский техникум лесного хозяйства»

В.С. Цыганок

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор КГБПОУ «Бийский
 техникум лесного хозяйства»

С.Н. Кузнецов

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей рабочих,

**которым устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск и
 дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда**

№ п/п	Наименование должности	отпуск	
		основной	за вредность
1	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	28	
2	Кастелянша	28	
3	Сторож	28	
4	Дежурный по общежитию	28	
5	Уборщик производственных и служебных помещений	28	7
6	Уборщик служебных помещений	28	
7	Слесарь-сантехник	28	7
8	Водитель грузового автомобиля	28	
9	Водитель автобуса	28	
10	Водитель спецмашины	28	
11	Водитель легкового автомобиля	28	
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28	
13	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	
14	Дворник	28	
15	Гардеробщик	28	
16	Уборщик территории	28	

Согласовано:
Председатель ОППО КГБПОУ
«Бийский техникум лесного хозяйства»



В.С. Цыганок

Утверждаю:
Директор КГБПОУ «Бийский техникум
лесного хозяйства»



С.Н. Кузнецов

**Нормы бесплатной выдачи спецодежды,
спецобуви и других средств индивидуальной защиты рабочим
и служащим деревообрабатывающих производств.**

Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)	документ
Водители всех наименований	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н «п. 783
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Средство защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
Гардеробщик	Средства защиты головы	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н» п. 913
	Средства защиты глаз	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	

	Средство защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (стирания)	12 пар	
Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н п. 997
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар 12 пар	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт раз в 2 года	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н п. 1511
Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт., раз в 2 года	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н п. 1491
Механик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н п. 2452
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических	12 пар	

			воздействий (истирания)		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н п. 4031
7.	Рабочий по комплексному ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н п. 4030
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 шт	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 1 раз в 2 года	
8.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное	1 шт. на 2 года 4 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н п. 4581
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги Обувь специальная диэлектрическая	1 пара определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие Перчатки специальные	6 шт.	

			диэлектрические		
		Средства защиты головы и лица	Подшлемник термостойкий Каска защитная от повышенных температур Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. 1 шт на 2 года 1 шт. на 2 года	
9.	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	1. Жилет сигнальный повышенной видимости 2. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 3. Костюм для защиты от воды	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н п. 4561
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	1. Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ 2. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 12 пар	
		Средства защиты головы и лица	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. 1 шт.	
10.	Уборщик производственных и служебных помещений, уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н п. 1511
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
11.	Уборщик территории	Одежда специальная защитная	1. Жилет сигнальный повышенной видимости 2. Костюм для защиты от механических	1 шт. 1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021

		воздействий (истирания) 3.Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 раз в 2 года	I № 776 н п. 4933
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 шт. 12 шт.	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

Специалист по охране труда

Ведущий экономист

Ю.А. Платонова

Е.О. Герб

Согласовано:
Председатель ОПОУ КГБПОУ
«Бийский техникум лесного хозяйства»
В.С. Цыганок



Утверждаю:
Директор КГБПОУ «Бийский техникум
лесного хозяйства»



С.Н. Кузнецов

**Нормы бесплатной выдачи работникам
смывающих и обеззараживающих средств,
порядок и условия их выдачи**

№п/п	Виды смывающих и обеззараживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы связанные с загрязнением	400г
2	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы): - гидрофильного действия - гидрофобного действия	Органические растворители, технические масла, смазка, сажа, лаки, краски, смолы, нефтепродукты Разбавленные водные растворы кислот, соли, щелоче-масляные эмульсии	100 мл 100 мл
3	Очищающая паста для рук	Сильные трудносмываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, битум, силикон	200 мл
4	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Химические вещества раздражающего действия	100 мл

Примечание:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.
2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

Специалист по охране труда

Ведущий экономист

Ю.А. Платонова

Е.О. Герб

Заключительные положения.

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента принятия на конференции.
2. При необходимости приведения положения коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными или иными нормативными актами, связанными с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.
4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 10 дней с момента его регистрации.
5. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.
6. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
7. Администрация обязуется производить своевременно расчёты крайкомом профсоюза по членским профсоюзным взносам в соответствии с установленными нормативами отчислений, а также обеспечивает перечисление 0,3% фонда оплаты труда на счёт профсоюза для проведения культурно-массовой и спортивной работы (ч. 4 ст. 377 ТК РФ) при наличии средств от приносящей доход деятельности.
8. Администрация и уполномоченные ей лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Директор КГБПОУ
«Бийский техникум лесного хозяйства»



С.Н. Кузнецов

Председатель ОППО КГБПОУ
«Бийский техникум лесного хозяйства»



В.С. Цыганок