

Министерство образования и науки Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
(ГПОУ ЧТОТиБ)

Согласовано
председатель Профсоюзного комитета
/С.С. Санданова/
« 12 » декабря 2023г.



Утверждаю
Директор ГПОУ ЧТОТиБ
/Ж.В. Терукова/
« 12 » декабря 2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

трудового коллектива и администрации государственного профессионального
образовательного учреждения «Читинский техникум отраслевых технологий и
бизнеса», г. Чита, ул. Бабушкина 66
на 2024 - 2026 годы

Принят на общем собрании трудового
коллектива

Протокол № ___ от 12.12.2023г.



Раздел I

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен между работниками Государственного профессионального образовательного учреждения «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (далее – ЧТОТиБ, техникум), с одной стороны, и администрацией ЧТОТиБ (далее – администрация), с другой стороны, с целью обеспечения трудовых и социально-экономических прав работников в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работники ЧТОТиБ доверяют и поручают профсоюзному комитету ЧТОТиБ представлять их интересы в коллективных переговорах, заключать Коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

1.2. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников ЧТОТиБ и не могут ухудшать их положение по сравнению с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

1.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия Коллективного договора. Изменения и дополнения утверждаются в качестве приложения к Коллективному договору.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ЧТОТиБ, независимо от того, являются ли они членами профсоюза или нет.

1.5. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия Коллективного договора.

1.6. Основными принципами заключения Коллективного договора являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность в выполнении коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2024 г. и заключается на срок не более трёх лет.

Раздел II

Обязательства сторон

2.1. Администрация обязуется:

2.1.1. Информировать трудовой коллектив о:

- финансово-хозяйственной деятельности техникума за календарный год;
- о задачах техникума на год;
- о структурных изменениях, технологических нововведениях;
- о расстановке кадров по закрытию имеющихся вакансий.

2.1.2. Согласовывать с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, по вопросам сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

2.1.3. Согласовывать с Советом техникума необходимость проведения ремонтно-строительных работ, их объем и расходы, информировать об этом трудовой коллектив.

2.1.4. Не допускать нарушения трудового законодательства в части установленных норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

2.1.5. Осуществлять работу по современной и качественной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров.

2.1.6. Обязуется нести ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

2.2. Профком обязуется:

2.2.1. Содействовать эффективной работе техникума.

2.2.2. Защищать интересы работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Участвовать в работе аттестационной комиссии техникума.

2.2.4. Контролировать ход выполнения условий Коллективного договора в течение всего срока его действия.

2.3. Обязанности работников:

2.3.1. Добросовестно выполнять учебно-производственные задачи и свои служебные обязанности в соответствии с заключенными трудовыми договорами и должностными обязанностями.

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.3.3. Содержать помещения и свои рабочие места в порядке, и соблюдать правила техники безопасности и пожарной безопасности.

2.3.4. Постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень.

2.3.5. При возникновении трудовых споров разрешать их в установленном законом порядке.

2.4. Администрация и профком совместно:

2.4.1. Проводят взаимные консультации по вопросам занятости высвобождаемых работников, их трудоустройства, переквалификации, выплаты гарантийных сумм, предусмотренных действующим Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел III

Трудовые отношения

3.1. Стороны договорились о том, что администрация формирует штаты преподавателей и сотрудников, на основании заключенных трудовых договоров.

3.2. Стороны договорились о том, что администрация обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников. При сокращении штатов предоставлять возможность переквалификации (при наличии соответствующих вакансий).

3.3. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актам, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и условиями действующего Коллективного договора.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника производится строго в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Раздел IV

Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим работы и перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

4.2. При регулировании рабочего времени в образовательном учреждении стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, для остальных работников не может превышать 40 часов в неделю - продолжительность рабочего времени, установленную Трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3. Режим рабочего времени в структурных подразделениях ЧТОТиБ устанавливается согласно графику работы, согласованному с профсоюзным комитетом, с учетом специфики работы, мнения работников и с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.

4.4. Работники имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации за счет бюджета Забайкальского края и внебюджетных средств. При этом ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней в соответствии с ч. 1 ст. 115 Трудового кодекса РФ, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.5. 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. Кроме того, подобный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника в обязательном порядке в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему детей первоклассников и выпускников школ (9, 11 класс) (по обоюдному согласию) за счет бюджетных и внебюджетных средств может предоставляться один день дополнительного отпуска с сохранением средней заработной платы, для сопровождения в школу 1 сентября и в день окончания школы соответственно.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 (три) либо 5 (пять) календарных дней. Список работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. В соответствии со ст.14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» установить дополнительный отпуск всем работающим продолжительностью 8 календарных дней.

Раздел V

Оплата труда

5.1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения при условии, если работник полностью отработал норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

5.2. Оплата труда из бюджетных и внебюджетных средств устанавливается и включает в себя: оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, надбавки, премии).

5.3. Педагогическая нагрузка преподавателя и администрации техникума устанавливается в соответствии с нормативными требованиями.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов) ставки заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

5.5. Источниками заработной платы работников могут быть как бюджетные, так и внебюджетные средства.

5.6. Для всех работников (в том числе и административных) может быть установлена заработная плата или дополнительные виды оплаты труда в процентах от дохода, прибыли.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается или заменяется дополнительным днем отдыха в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса РФ. При этом согласно ст. 113 Трудового кодекса РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

5.8. При превышении контингента студентов в группах установить доплаты преподавателям в следующих размерах:

-10% от стоимости часа - контингент студентов 31-35 человек;

-15% от стоимости часа - контингент студентов более 35-ти человек.

Источником доплат являются средства бюджета Забайкальского края и внебюджетные средства.

5.9. Своевременно выплачивать преподавателям техникума денежные средства на приобретение научно-методических изданий в размере, установленном законодательством РФ. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в оклады (должностные оклады) педагогических работников.

5.10. Зарплата выплачивается работникам каждые полмесяца: 25 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц и 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу). Минимальный размер указанной выплаты не может быть ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за отработанное время.

5.11. Работодатель в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдает работнику расчетный листок одним из способов:

- на бумаге (если работник не подал заявление о получении расчетного листка на электронную почту, он получает его в бухгалтерии лично);

- в электронном виде (чтобы получить расчетный листок в электронном виде, работник подает заявление с просьбой направлять документ на адрес рабочей (личной) электронной почты).

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Раздел VI

Охрана труда и пожарная безопасность

6.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам условия труда в соответствии с действующими нормативными актами об охране труда на основе уважения человеческого достоинства педагогов и работников, содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебных корпусов и общежитий, поддержание микроклимата (температурного режима, влажности, скорости движения воздуха) в соответствии с установленными нормами, надлежащего режима освещения и вентиляции. Проводить ежегодную комплексную приёмку аудиторий, лабораторий и других помещений, используемых в учебном процессе на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным включением в состав комиссии представителя профсоюза и специалиста по охране труда.

6.2. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда на рабочих местах, проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством. По результатам специальной оценки условий назначить предоставление

доплат и дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда, спецодежды и обуви.

6.3. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда, соответствующих 3 классу, по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% от оклада или тарифной ставки на основании протокола соответствующей комиссии.

6.4. Работодатель совместно с профкомом ежегодно планируют мероприятия по улучшению условий работы и охране труда в ГПОУ «ЧТОТиБ», которые закрепляются в Соглашении по охране труда и утверждаются директором.

Контроль за состоянием условий работы и охраны труда в подразделениях и выполнении Соглашения по охране труда осуществляется работодателем совместно с профсоюзом.

6.5. Работодатель обеспечивает своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты.

6.6. Работодатель, за свой счёт, обеспечивает проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых производятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», проведение обязательного психиатрического освидетельствования работниками в соответствии с приказом Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.7. Работодатель обязан обеспечивать учебно-производственные, учебные лаборатории и другие подразделения техникума аптечками 1 раз в учебный год с набором медицинских препаратов первой необходимости.

6.8. Работодатель обязан обеспечивать работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормативными актами.

6.9. Работодатель обязан осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований охраны труда.

6.10. Руководитель подразделения обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и с целью сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся.

6.11. Работодатель обязан обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

6.12. Предусматривать финансирование из внебюджетных средств источников мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с частью первой ст. 226 Трудового кодекса РФ.

Пожарная безопасность

6.13. Работодатель обязуется проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации

6.14. Работодатель обязан осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить подразделения первичными средствами пожаротушения.

6.15. Проводить ежегодную комплексную приёмку аудиторий, лабораторий, помещений на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности.

Раздел VII

Заключительные положения

7.1. Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах.

7.2. В месячный срок после подписания Коллективного договора размножить его и раздать во все структурные подразделения предприятия.

7.3. Осуществлять проверку выполнения пунктов Коллективного договора 2 раза в год.

7.4. При обнаружении нарушений немедленно принимать меры к их устранению.

7.5. Все изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в течение срока его действия, производятся по согласованию работодателя и профкома.

7.6. Все споры, возникающие по настоящему Коллективному договору, стороны будут разрешать путем переговоров. Если стороны не достигнут соглашения в ходе переговоров, то спор подлежит разрешению в порядке ст. 398 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу после его подписания сторонами.

7.8. К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
- Положение о социальных льготах и гарантиях (приложение №2);
- Положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения (ГПОУ) «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (приложение №3);
- Перечень должностей ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса», работа которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств (приложение №4);
- Положение о системе управления охраной труда (приложение №5);
- Положение об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам государственного профессионального образовательного учреждения (ГПОУ) «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (приложение №6);
- Положение о временном переводе работников на дистанционную работу (приложение №7).

Министерство образования и науки Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
(ГПОУ ЧТОТиБ)

Согласовано
председатель Профсоюзного комитета
_____/С.С. Санданова/
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю
Директор ГПОУ ЧТОТиБ
_____/Ж.В. Терукова/
« ____ » _____ 2023г.

Приложение №1 к Коллективному договору
от « ____ » _____ 2023 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым кодексом и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.2. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжение администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность труда, улучшать качество образования, работ и услуг, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и выполнение. Они носят обязательный характер. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом техникума.

2. Основные права и обязанности директора техникума

2.1. Директор техникума имеет право на:

- а) управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом техникума;
- б) заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- в) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- г) поощрение работников за добросовестный труд;
- д) требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка техникума;
- е) привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ж) принятие локальных нормативных актов;
- з) создание объединений работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступление в них.

2.2. Директор техникума обязан:

- а) соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде;
- б) разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- в) выплачивать заработную плату работникам каждые полмесяца: 25 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц и 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу). Минимальный размер указанной выплаты не может быть ниже оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника за отработанное время;

г) при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ, оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала;

е) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3. Основные права и обязанности работников техникума

3.1. Работник имеет право на:

- а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- в) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- д) 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;
- е) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- ж) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- з) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- и) участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- к) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- л) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- м) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- н) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- о) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- а) предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные Трудовым законодательством РФ;
- б) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- в) соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- г) своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- д) выполнять установленные нормы труда, повышать качество работы;
- е) содержать свое рабочее оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- ж) экономно и рационально расходовать материальные ресурсы;
- з) способствовать обеспечению сохранности имущества техникума;
- и) соблюдать законные права и свободы студентов;
- к) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4. Прием на работу, прекращение трудового договора и перевод на другую работу работников

4.1. Прием на работу, прекращение трудового договора и перевод на другую работу работников техникума проводится согласно Трудовому законодательству РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

а) 5-ти дневная рабочая неделя, понедельник – четверг: начало работы в 8.00, окончание 17.15, пятница: начало работы в 8.00, окончание 16.00; перерыв для отдыха и питания 1 час с 12.30 до 13.30, выходные дни: суббота и воскресенье;

б) Продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать:

у преподавателей - 36 часов в неделю;

у мастеров производственного обучения, социальных педагогов, педагога-психолога, методистов, преподавателя-организатора ОБЖ, руководителя физического воспитания, воспитателей, педагогов дополнительного образования, старших мастеров - 36 часов в неделю.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее: расписание учебных занятий:

1 пара 08.15-09.45

2 пара 09.55 - 11.25

3 пара 12.10- 13.40

4 пара 13.50-15.20

5 пара 15.30-17.00

Для преподавателей и студентов перерыв для отдыха и питания 45 минут с 11.25 до 12.10, выходные дни - суббота, воскресенье.

в) для сотрудников, работающих посменно с чередованием рабочих и выходных дней,

продолжительность смены 24 часа: дежурные по корпусу и дежурные по общежитию - начало

работы: 08-00 текущих суток, окончание: 08-00 следующих суток, оплачиваемые перерывы для

питания и отдыха работнику, предоставляемые на рабочем месте с 13-00 по 13-30, с 18-00 по 18-15 и с 23-00 по 23-15.

Графики сменности доводятся до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд не допускается.

5.2. Вход в техникум осуществляется по пропускам, студенческим билетам, спискам.

5.3. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

5.4. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях и пределах, предусмотренных действующим законодательством, лишь с разрешения профсоюзного комитета техникума. Ведётся суммированный учёт рабочего времени для категории работников, работа которых носит сменный характер, с учётным периодом - 1 квартал. В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

5.5. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и ограничивается пределом 1 440 часов в год.

5.6. Изменение учебной нагрузки в течении учебного года возможно:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам или сокращению количества групп.

5.7. Педагогическим работникам, если это возможно, устанавливается свободный день для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от учебных занятий,

внеурочных мероприятий, предусмотренных планом техникума, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем.

5.9. График отпусков составляется руководителями подразделений, согласовывается с профсоюзным органом и утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года

5.10. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, при котором в случаях производственной необходимости допускается выполнение работником работы по распоряжению работодателя сверх нормальной продолжительности рабочего времени без дополнительной оплаты за переработку. Работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

- главный бухгалтер - 5 календарных дней;
- диспетчер - 5 календарных дней;
- водитель грузового автомобиля - 5 календарных дней;
- водитель легкового автомобиля - 5 календарных дней;
- водитель автобуса - 5 календарных дней.

Источником оплачиваемого дополнительного отпуска являются средства бюджета Забайкальского края и внебюджетные средства.

6. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность учебных занятий и перерывом между ними;
- удалять студентов с учебных занятий, кроме случаев нарушения студентами правил поведения и (или) локальных нормативных актов техникума;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы;
- допускать присутствие на учебных занятиях посторонних лиц без разрешения администрации техникума;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и (или) в присутствии студентов.

7. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании студентов, новаторство в труде и другие достижения в работе возможно применение поощрений согласно трудовому законодательству РФ и локальным нормативным актам техникума. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

8. Трудовая дисциплина

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством РФ.

8.2. Работники техникума обязаны подчиняться требованиям администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

8.3. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать дисциплину, профессиональную выдержку.

8.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация вправе применить дисциплинарные взыскания согласно трудовому законодательству РФ.

8.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

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

9. Техника безопасности и производственная санитария

9.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством РФ и иными нормативными актами.

Министерство образования и науки Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
(ГПОУ ЧТОТиБ)

Согласовано
председатель Профсоюзного комитета
_____/С.С. Санданова/
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю
Директор ГПОУ ЧТОТиБ
_____/Ж.В. Терукова/
« ____ » _____ 2023г.
Приложение №2 к Коллективному договору
от « ____ » _____ 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о социальных льготах и гарантиях

Директор ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (далее – техникум), в соответствии с настоящим Положением вправе издавать приказы о выплате работникам единовременных денежных поощрений, материальной помощи, единовременных пособий.

I. Единовременные денежные поощрения

1. Порядок выплаты единовременных денежных поощрений.

а) Руководитель структурного подразделения, подаёт ходатайство на имя директора техникума (далее – директор) (в случае наступления у работника структурного подразделения события, предусмотренного в таблице №1), в котором указываются: причина, послужившая основанием для последующего получения работником единовременной денежной выплаты, дата наступления события послужившего таким основанием, ФИО работника, его трудовой непрерывный стаж в техникуме, дата рождения, иные сведения, необходимые для осуществления выплаты единовременного денежного поощрения. При этом ходатайство подаётся не менее чем за десять рабочих дней до дня предполагаемого вручения (перечисления на банковскую карту) указанной выплаты.

б) Директор в течение трёх рабочих дней со дня получения ходатайства руководителя структурного подразделения техникума созывает внеочередное заседание Совета техникума, при этом, на заседание приглашается председатель профсоюзного комитета техникума либо лицо, его заменяющее, вправе быть приглашены: руководитель структурного подразделения техникума, подавший ходатайство, представители отдела организационно-правовой и кадровой работы.

в) На заседании Совет техникума, учитывая мнение присутствующих на заседании лиц, а также с учётом личных и профессиональных качеств работника, результатов его трудовой деятельности в техникуме, продолжительности непрерывного трудового стажа в техникуме, наличия или отсутствия у работника поощрений и (или) дисциплинарных взысканий, размера внебюджетных средств имеющихся на соответствующем счете техникума, наличия или отсутствия необходимых условий, предусмотренных таблицей №1, размера заработной платы работника, принимает решение о выплате работнику единовременного денежного поощрения, определяет его размер. Конкретный размер единовременного денежного поощрения не может быть меньше минимального размера и больше максимального размера, предусмотренных таблицей №1.

В случае, если в течение текущего календарного года у работника наступают *два события*, предусмотренные в строках 1 и 2 таблицы №1 (юбилей и непрерывный стаж), выплата единовременного денежного поощрения работнику осуществляется один раз в текущем календарном году, в соответствии с тем событием, которое произошло раньше по времени. За последующее событие в текущем календарном году: юбилей или непрерывный стаж, выплата работнику единовременных денежных поощрений не производится.

г) На основании протокола заседания Совета техникума, в случае принятия Советом техникума положительного решения, издаётся приказ директора о выплате работнику единовременного денежного поощрения.

2. Таблица №1

№ п/п	Событие, произошедшее в текущем году, являющееся основанием для выплаты работнику единовременного денежного поощрения (за исключением случая, предусмотренного подпунктом «в», пункта 1 настоящего Порядка)	Необходимые условия для выплаты единовременного денежного поощрения	Минимальный размер единовременного денежного поощрения	Максимальный размер единовременного денежного поощрения
--------------	--	--	---	--

1	юбилей работника техникума 50, 55, 60, 65-летие	от 5 до 9 полных лет непрерывного трудового стажа работника в техникуме	5% средней заработной платы работника техникума	50% средней заработной платы работника техникума
		от 10 до 14 полных лет непрерывного трудового стажа работника в техникуме	10% средней заработной платы работника техникума	75% средней заработной платы работника техникума
		от 15 полных лет непрерывного трудового стажа работника в техникуме	15% средней заработной платы работника техникума	100% средней заработной платы работника техникума
2	непрерывный стаж работы в техникуме: 20, 25, 30, 35, 40 полных лет	-	10% средней заработной платы работника техникума	100% средней заработной платы работника техникума
3	получение работником техникума отраслевых наград и присвоении почетных званий	-	3 000 рублей	3 000 рублей
4	получение работником техникума краевых наград и присвоении почетных званий	-	2 500 рублей	2 500 рублей
5	награждение работника техникума отраслевой Почетной грамотой	-	2 000 рублей	2 000 рублей
6	награждении работника техникума краевой или городской Почетной грамотой	-	1 000 рублей	1 000 рублей
7	награждении работника техникума отраслевым Благодарственным письмом	-	700 рублей	700 рублей
8	награждении работника техникума краевым или городским Благодарственным письмом	-	500 рублей	500 рублей

3. Кроме того, предусматриваются следующие единовременные денежные выплаты:

- ко Дню Победы – участникам ВОВ и труженикам тыла из числа пенсионеров, работавших или работающих в техникуме, в размере 500 рублей;

- ко Дню пожилого человека – неработающим пенсионерам (бывшим работникам техникума) в размере 500 рублей.

II. Материальная помощь

1. Решение о выплате материальной помощи принимается на основании заявления работника техникума директором по согласованию при необходимости с профкомом. К заявлению работник прилагает подтверждающие документы либо надлежащим образом заверенные копии таких документов, либо копии подтверждающих документов с одновременным представлением оригиналов документов, оригиналы после сверки с ними копий в этом случае возвращаются работнику. Срок принятия решения о выплате материальной помощи - пять рабочих дней со дня поступления соответствующего заявления от работника с приложением подтверждающих документов или их копий. Максимальные размеры и случаи предоставления материальной помощи указаны в таблице №2.

2. Таблица №2

№ п/п	Случай, произошедший в текущем году, являющийся основанием для выплаты работнику материальной помощи	Минимальный размер материальной помощи
1	В связи с пожаром, стихийным бедствием, кражей произошедших с работником техникума	3 000 рублей
2	В связи со смертью работника техникума семье умершего работника	5 000 рублей*
3	В связи со смертью члена семьи (мужа, жены, детей, отца, матери) работника техникума	3 000 рублей
4	При вступлении работника техникума в брак впервые	3 000 рублей
5	При рождении ребенка у работника техникума	3 000 рублей
6	В других конкретных случаях	на усмотрение администрации по согласованию с профкомом при наличии финансовых средств

* Техникум вправе оказать услуги автотранспорта (в пределах города Читы), связанные с погребением работника или пенсионера техникума.

III. Социальные гарантии и единовременные пособия

1. Таблица №3

№ п/п	Случаи предоставления социальных гарантий и единовременных пособий	Вид социальной гарантии или единовременного пособия
1	свадьба работника техникума, свадьба его детей, смерть члена семьи работника техникума (мужа, жены, детей, отца, матери, сестры, брата)	право на отпуск - 3 дня с оплатой в размере 100% средней заработной платы работника техникума
2	коллективные поездки (за ягодами, на базу Арахлей, посадка и уборка картофеля и т.п.)	поездки осуществляются за счет техникума
3	оплата путевок на базу отдыха на озере Арахлей для работников техникума	50% от стоимости, указанной в прейскуранте цен, утвержденном директором техникума на текущий год
4	работники техникума в случае обучения на коммерческом отделении техникума или обучения своих детей на коммерческом отделении техникума оплачивают стоимость обучения со скидкой. Скидка работнику техникума предоставляется на весь период обучения: - один раз на оплату обучения одного ребенка работника техникума; - один раз на оплату обучения самого работника техникума	30% - при трудовом стаже работника в техникуме от 3 до 4 полных лет
		50% - при трудовом стаже работника в техникуме от 5 до 10 полных лет
		70% - при трудовом стаже работника в техникуме свыше 10 полных лет
5	оплата стоимости обучения работников техникума, имеющих стаж работы в техникуме более одного года, и студентов дневного отделения, обучающихся в УПО «Интеграл»	оплата стоимости обучения со скидкой 10%.

2. Работникам техникума для проживания могут предоставляться квартиры в подъезде общежития техникума (ул. Журавлева, 52) при наличии свободных жилых помещений, с учётом мнения профсоюзного комитета и Совета техникума.

3. Источником финансирования на предоставление социальных гарантий и единовременных пособий являются средства бюджета Забайкальского края и внебюджетные средства.

Министерство образования и науки Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
(ГПОУ ЧТОТиБ)

Согласовано
председатель Профсоюзного комитета
_____/С.С. Санданова/
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю
Директор ГПОУ ЧТОТиБ
_____/Ж.В. Тербунова/
« ____ » _____ 2023г.

Приложение №3 к Коллективному договору
от « ____ » _____ 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного профессионального образовательного учреждения
(ГПОУ) «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса», (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;
- Законом Забайкальского края от 16 июля 2020 года № 1843-ЗЗК «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года № 284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогических работников государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Забайкальского края».
- постановлением Правительства Забайкальского края от 9 октября 2023 года № 550 «О внесении изменений в пункты 2 и 4 постановления Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года №284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогических работников государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Забайкальского края», иными нормативными правовыми актами и документами.
- иными нормативными правовыми актами и документами.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (далее – Техникум), и применяется при определении условий оплаты при разработке соглашений, локальных нормативных актов Техникума.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Техникума, занятым на работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени - продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список - сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Техникума за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника Техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы. В случае, если месячная заработная плата работника Техникума по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам Техникума производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Техникума.

1.6. В случае, если заработная плата руководителей, специалистов и служащих Техникума до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным и региональным законодательством, с 1 июня 2023 год ниже 19 494 рубля, с 1 января 2024 года ниже 22 027 рублей, то руководителям, специалистам и служащим Техникума устанавливается персональная гарантированная надбавка. Размер персональной гарантированной надбавки исчисляется как разница между

начисленной заработной платой до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 19 494 рубля с 1 июня 2023 год, 22 027 рублей с 1 января 2024 года.

Персональные гарантированные надбавки выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Техникума.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников

2.1.1. Заработная плата работников Техникума за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского края;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

Для работников Техникума может быть установлена заработная плата или дополнительные виды оплаты труда в процентах от дохода. Критериями дополнительных выплат являются: место работы - структурное подразделение Техникума, находящееся, в том числе, на внебюджетном финансировании, а также наличие дохода принесённого структурным подразделением Техникума. Размер суммы, направляемой на дополнительные выплаты, варьируется от 30% до 50 % от дохода, принесённого структурным подразделением Техникума за соответствующий месяц. Конкретный процент устанавливается ежегодно, в зависимости от доли дохода структурного подразделения Техникума в общем доходе Техникума. Распределение указанной суммы среди работников находится в компетенции руководителя структурного подразделения Техникума.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором Техникума, и соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

С целью контроля за объемами принятых Техникумом бюджетных обязательств по заработной плате, штатные расписания согласовывается с Министерством образования и науки Забайкальского края.

2.1.3. Условия оплаты труда работников Техникума, в том числе установленные им оклады (должностные оклады), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Техникума.

2.1.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии)

и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.6. Штатное расписание Техникума формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Техникума.

2.1.8. Зарботная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников Техникума, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Техникумом на выплаты стимулирующего характера. Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами Техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Техникума.

2.1.11. Оклады (должностные оклады) работникам Техникума, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами), утвержденными постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014г. № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края» с учетом увеличений, предусмотренных пунктами 2.1.12 и 2.1.13, с учетом индексаций, установленных нормативно-правовыми актами Забайкальского края:

- постановлением Правительства Забайкальского края от 6 ноября 2019 года № 432 «Об индексации с 1 октября 2019 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 13 октября 2020 года № 418 «Об индексации с 1 октября 2020 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 сентября 2022 года № 441 «Об индексации с 1 октября 2022 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Законом Забайкальского края от 28 июня 2022 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста Зарботной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в некоторые законы Забайкальского края».

2.1.12. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, исходя из нормы часов 1080 часов в год. Мастерам производственного обучения, осуществляющим преподавательскую работу, оплата труда производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.1.13. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общетраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.14. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов

педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.16. В целях формирования трудовых отношений с работниками Техникума при введении для них новых систем оплаты труда, будут заключаться дополнительные соглашения к трудовым договорам.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2. Работникам Техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций;
- выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями».

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, принимается директором Техникума по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки Читинского техникума отраслевых технологий и бизнеса (далее – Профсоюз работников).

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка. Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с

нормативными документами Забайкальского края.

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях и пределах, предусмотренных действующим законодательством, лишь с разрешения профсоюзного комитета техникума. Ведётся суммированный учёт рабочего времени для категории работников, работа которых носит сменный характер, с учётным периодом - 1 квартал. В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

2.2.5.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам техникума за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- сельщикам - по двойным сельским расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом часовая ставка определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.2.8. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций определяется в соответствии с Законом Забайкальского края от 16 июля 2020 года № 1843-ЗЗК «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Забайкальского края».

2.2.9. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями, определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года № 284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогических работников государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Забайкальского края» (с изменениями, утвержденными постановлением Правительства Забайкальского края от 09.10.2023 №550).

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Техникума к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Техникума устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание; ведомственный знак отличия;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- система премирования.

2.3.4. Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников

государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Надбавка педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Надбавка педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет определены Положением об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам Техникума, утвержденным приказом директора Техникума.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премии и иных стимулирующих выплат) по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда Техникума на основании локального акта Техникума.

2.3.6. Надбавка водителям за классность

Величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

2.3.7. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам Техникума устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

2.3.8. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Надбавка устанавливается в процентах исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.3.9. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам Техникума за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается приказом директора Техникума, в котором указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положения об оплате труда работников, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда. Выплаты за интенсивность рекомендуется устанавливать в процентах исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки, связанных с непосредственным выполнением работ, за которые устанавливаются выплаты за интенсивность, за исключением выплаты за проверку письменных работ, которую рекомендуется исчислять от оплаты за часы по предметам, по которым устанавливается проверка письменных работ.

Размеры выплаты за интенсивность начисляются в зависимости от вида работ:

- 1) к окладу (должностному окладу):

- за классное руководство – 15%;
 - за руководство методическими объединениями (предметно цикловой комиссией) – 10%;
 - за заведование мастерскими, кабинетами – 5%;
- 2) к окладу (должностному окладу):
- за проверку письменных работ в т.ч.:
 - по русскому языку и литературе – 15%;
 - по другим предметам – 10%.

3) При проведении учебных практик, мастерами производственного обучения, без деления на подгруппы – 50% за вторую подгруппу, от установленной нормы часов, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном региональном и местном уровне систем оплаты труда.

2.3.10. Выплата за высокие результаты работы

Выплата за высокие результаты труда назначается сотрудникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности Техникума;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается приказом директора Техникума, в котором указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

2.3.11. Система премирования

Система премирования работников устанавливается приказом Директора Техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Техникума.

Выплата премии по итогам работы за месяц осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников. Перечень показателей премирования содержится в локальном нормативном акте Техникума.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются по представлению комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности работы сотрудников Техникума, с учетом мнения Профсоюза работников.

Размер премирования не может превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных приказом директора Техникума с учетом мнения Профсоюза работников.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Порядок и размер оплаты труда директора Техникума предусмотрены Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении

Министерства образования и науки Забайкальского края, утвержденным приказом Министерства образования и науки Забайкальского края от 14 февраля 2023 года № 118.

3.2. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в процентном отношении от оклада директора Техникума. Величина должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера из средств бюджета Забайкальского края устанавливаются на 30 процентов ниже оклада руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директора, заместителя директора и главного бухгалтера определяются в соответствии с разделами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается надбавка за интенсивность не более 100% от оклада (должностного оклада).

3.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Техникума повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в краевых учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

4. Условия почасовой оплаты труда работников

4.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических Техникума применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических учреждений), привлекаемых для педагогической работы в Техникуме.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4.2. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.3. Директор Техникума в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Техникума, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением почасовой оплаты труда.

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам за работу на условиях почасовой оплаты определяются в соответствии с пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

5. Заключительные положения

5.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Министерство образования и науки Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
(ГПОУ ЧТОТиБ)

Согласовано
председатель Профсоюзного комитета
_____/С.С. Санданова/
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю
Директор ГПОУ ЧТОТиБ
_____/Ж.В. Терукова/
« ____ » _____ 2023г.
Приложение № 4 к Коллективному договору
от « ____ » _____ 2023 года

Перечень должностей ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса», работа которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств

Данный перечень разработан на основе, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767 «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Настоящий перечень устанавливает порядок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), их содержания, эксплуатации и ухода за ними с целью обеспечения условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	2	3	4	5
1	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	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.
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
2	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
3	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для	1 шт.

			защиты от воды	на 2 года
		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	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
5	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
6	Лаборант Старший лаборант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	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.
7	Механик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	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.
8	Плотник	Одежда	Костюм для защиты от	1 шт.

		специальная защитная	механических воздействий (порезов, проколов)	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
9	Подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	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.
10	Слесарь-ремонтник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
11	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.

			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
12	Слесарь-электрик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
			Белье специальное термостойкое	
			или Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара
			Обувь специальная диэлектрическая	1 пара дежурн ые
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
			Перчатки специальные диэлектрические	1 пара дежурн ые
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года
13	Столяр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
14	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. дежурный
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. дежурный
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года дежурный
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара дежурная
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар дежурные
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. дежурный
15	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		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.

16	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
			Белье специальное термостойкое	
			или	
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара
			Обувь специальная диэлектрическая	1 пара дежурные
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
			Перчатки специальные диэлектрические	1 пара дежурные
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года		

Данный перечень разработан на основе решения комиссии по охране труда, протокол № 2 от 03.06.2023 года

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	2	3	4	5
1.	Мастер производственного обучения (строительные профессии)	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		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. до износа
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. до износа
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров	до износа

			и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	
2.	Мастер производственног о обучения (монтажник связи)	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		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. до износа
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. до износа
3.	Мастер производственног о обучения (сварочные работы)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт. До износа
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 пара до износа
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт.
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой от брызг расплавленного металла и горячих частиц	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины, от механических воздействий (ударов)	1 пара

Данный перечень разработан на основе в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 766 «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767 «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Настоящий перечень устанавливает порядок обеспечения работников смывающих и (или) обезвреживающих средств, в целях защиты работника от имеющихся на рабочих местах легкосмываемых загрязнений в процессе трудовой деятельности.

№ п/п	Профессия, должность	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
		средства гидрофильного действия	средства гидрофобного действия	средства комбинированного (универсального) действия	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для очищения от устойчивых загрязнений	средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	
1	Дворник				250/200			100
2	Механик				250/200			100
3	Слесарь-ремонтник	100			250/200	200		100
4	Водитель				250/200			100
5	Слесарь-сантехник				250/200			100
6	Подсобный рабочий				250/200			100
7	Уборщик служебных помещений		100		250/200			100
8	Столяр	100			250/200			100
9	Плотник	100			250/200			100
10	Лаборант		100		250/200			100

Министерство образования и науки Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«**Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса**»
(ГПОУ ЧТОТиБ)

Согласовано
председатель Профсоюзного комитета
_____/С.С. Санданова/
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю
Директор ГПОУ ЧТОТиБ
_____/Ж.В. Тербукова/
« ____ » _____ 2023г.
Приложение № 5 к Коллективному договору
от « ____ » _____ 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Положение о системе управления охраной труда (далее – Положение о СУОТ) разработано на основе Примерного положения Минтруда от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

Положение о СУОТ устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, принятых на себя обязательств и применения локальных документов при реализации процессов, предусмотренных разделами СУОТ.

Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

I. Общие положения

1. Целью внедрения системы управления охраной труда в ГПОУ «ЧТОТиБ» является обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности посредством профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, снижения уровня воздействия (устранения воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки и снижения воздействия уровней профессиональных рисков, которым подвергаются работники ГПОУ «ЧТОТиБ».

2. Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда по СУОТ и безопасности производства.

3. СУОТ представляет собой единство:

а) организационной структуры управления в ГПОУ «ЧТОТиБ» (согласно штатному расписанию), предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;

б) мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;

в) документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

4. Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях ГПОУ «ЧТОТиБ».

5. СУОТ регламентирует единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников ГПОУ «ЧТОТиБ».

6. Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих в организации, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях комплекса. Положение о СУОТ утверждается приказом по ГПОУ «ЧТОТиБ».

1.2. Разделы и подразделы СУОТ

7. СУОТ состоит из разделов и подразделов:

а) политика в области охраны труда;

б) цели в области охраны труда;

в) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами);

г) процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда (далее – процедуры), включая:

планирование мероприятий по охране труда;

выполнение мероприятий по охране труда;
контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля;

формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;

управление документами СУОТ;

информирование работников и взаимодействие с ними;

распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

д) основные процессы по охране труда, включая:

специальную оценку условий труда (далее - СОУТ);

оценку профессиональных рисков (далее - ОПР);

проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;

проведение обучения работников;

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ);

обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;

обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;

обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;

обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;

обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;

обеспечение безопасности работников подрядных организаций;

санитарно-бытовое обеспечение работников;

обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

обеспечение социального страхования работников;

взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;

реагирование на аварийные ситуации;

реагирование на несчастные случаи;

реагирование на профессиональные заболевания.

8. Работодатель, по необходимости, ежегодно пересматривает цели в области охраны труда, исходя из результатов оценки эффективности СУОТ.

II. Политика в области охраны труда

9. Политика в области охраны труда (далее – Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией о намерении и гарантированном выполнении обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

10. В ГПОУ «ЧТОТиБ» производится предварительный анализ состояния охраны труда и обсуждение Политики по охране труда.

11. Политика по охране труда:

направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

соответствует специфике экономической деятельности и организации работ у работодателя, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;

отражает цели в области охраны труда;

включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;

включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;

учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

12. Политика по охране труда доступна всем работникам ГПОУ «ЧТОТиБ», а также иным лицам, находящимся на территории, в зданиях и сооружениях организации.

III. Цели в области охраны труда

13. Цели формулируются с учетом необходимости оценки их достижения.

14. Основные цели в области охраны труда (далее – цели) содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации процедур, предусмотренных разделом V настоящего Положения и документами, формируемыми на этапе организации проведения процедур на достижение целей в области охраны труда.

15. При выборе целей в области охраны труда рекомендуется учитывать их характеристики, в т.ч.:

а) возможность измерения (если практически осуществимо) или оценки их достижения;

б) возможность учета: применимых норм; результатов оценки рисков; результатов консультаций с работниками и, при их наличии, представителями работников.

IV. Обеспечение функционирования СУОТ (разделение обязанностей в сфере охраны труда между должностями)

16. Организация работ по охране труда, выполнение его обязанностей возлагается на руководителя службы охраны труда и безопасности, руководителей структурных подразделений ГПОУ «ЧТОТиБ». Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами осуществляется с использованием уровней управления.

17. Уровни управления по охране труда:

уровень структурного подразделения;

уровень ГПОУ «ЧТОТиБ» в целом.

18. С учетом специфики деятельности ГПОУ «ЧТОТиБ», изменения структуры управления и численности работников для целей СУОТ могут устанавливаться и иные уровни управления.

19. Обязанности в сфере охраны труда должностных лиц устанавливаются в зависимости от уровня управления. При этом на каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда для каждого руководителя.

20. Управление охраной труда осуществляется непосредственно при участии работников и (или) уполномоченных ими представителей (представительных органов), в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда работодателя (при наличии) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

21. Распределение обязанностей в сфере охраны труда закрепляется в отдельных локальных нормативных актах (приказах ГПОУ «ЧТОТиБ»), планах мероприятий, а также в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц, участвующих в управлении охраной труда.

23. Обязанности в сфере охраны труда:

23.1. Директор ГПОУ «ЧТОТиБ»:

а) гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда:

организовывает ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;

обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;

обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;

организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;

организует безопасные рабочие места;

принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;

обеспечивает создание и функционирование СУОТ;

руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, руководителями структурных подразделений и службой охраны труда;

определяет ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и службы охраны труда за деятельность в области охраны труда;

обеспечивает комплектование службы охраны труда квалифицированными специалистами;

организует в соответствии с Трудовым кодексом РФ проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости);

обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;

допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;

обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;

организует проведение специальной оценки условий труда;

организует управление профессиональными рисками;

организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;

содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;

осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;

по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда;

через своих заместителей и руководителей структурных подразделений:

обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации;

приостанавливает работы в случаях, не соответствующих установленным требованиям охраны труда;

обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц;

б) работник:

обеспечивает соблюдение требований охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, Правил трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины и выполнение указаний руководителя работ;

проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования по направлению работодателя;

проходит подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

участвует в контроле за состоянием условий и охраны труда;

содержит в чистоте свое рабочее место;

перед началом рабочей смены (рабочего дня) проводит осмотр своего рабочего места;

следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;

проверяет в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений,

предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности и загроможденности;

о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках докладывает своему непосредственному руководителю и действует по его указанию;

правильно использует средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда;

извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), или иных лиц;

при возникновении аварий действует в соответствии с ранее утвержденным работодателем порядком действий в случае их возникновения и принимает необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;

принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

в) служба охраны труда:

организует функционирование системы управления охраной труда;

осуществляет руководство организационной работой по охране труда у работодателя, координирует работу структурных подразделений работодателя;

организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;

осуществляет контроль за обеспечением работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;

контролирует соблюдение требований охраны труда у работодателя, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;

осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;

организует разработку структурными подразделениями работодателя мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;

осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;

участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;

участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;

контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;

рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, молока, лечебно-профилактического питания, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда;

участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;

участвует в управлении профессиональными рисками;

организует и проводит проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях работодателя;

дает указания (предписания) об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение;

участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение;

г) руководитель структурного подразделения:

обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в структурном подразделении работодателя;

обеспечивает функционирование СУОТ;

несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяет степень их ответственности;

содействует работе комиссии по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;

обеспечивает своевременное проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников структурного подразделения;

обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

организует проведение подготовки по охране труда;

организует выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников структурного подразделения в соответствии с требованиями охраны труда;

организует в структурном подразделении безопасность эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;

участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;

участвует в организации управления профессиональными рисками;

участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в структурном подразделении;

принимает меры по предотвращению аварий в структурном подразделении, сохранению жизни и здоровья работников структурного подразделения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваний работников структурного подразделения, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

своевременно информирует работодателя об авариях, несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваниях работников структурного подразделения;

обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;

обеспечивает наличие и функционирование в структурном подразделении необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;

приостанавливает работы в структурном подразделении в случаях, установленных требованиями охраны труда;

обеспечивает наличие в общедоступных местах структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников структурного подразделения и иных лиц;

при авариях и несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

V. Процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда

24. С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда, исходя из специфики деятельности ГПОУ «ЧТОТиБ», устанавливаются (определяются):

а) требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;

б) перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);

в) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;

г) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в организации;

д) перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;

е) работники, ответственные за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте в структурных подразделениях работодателя, за проведение стажировки по охране труда;

ж) вопросы, включаемые в программу инструктажа по охране труда;

з) состав комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

и) регламент работы комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

к) перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии организации;

л) порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

н) порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте и подготовки по охране труда.

25. В ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда учитывается необходимость подготовки работников исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей:

формы работы с персоналом (групп лиц) в зависимости от категории персонала;

планирование аттестаций и обучения работников ГПОУ «ЧТОТиБ» по охране труда;

план-график обучения и проверки знаний по охране труда членов аттестационной комиссии, руководителей подразделений и работников ГПОУ «ЧТОТиБ».

26. С целью организации процедуры организации и проведения оценки условий труда в организации устанавливаются:

а) порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов определяются приказом по ГПОУ «ЧТОТиБ»;

б) особенности функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда при наличии у работодателя обособленных структурных подразделений;

в) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

г) порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении вида деятельности работодателя;

д) порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;

е) порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

27. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками в организации исходя из специфики своей деятельности устанавливается порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

а) выявление опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

28. Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляется с привлечением службы охраны труда, комиссии по охране труда.

29. Перечень опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, исходя из специфики деятельности ГПОУ «ЧТОТиБ»:

а) механические опасности:

опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или подскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;

опасность падения с высоты, в том числе из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, при подъеме или спуске при нештатной ситуации;

опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;

опасность удара;

опасность быть уколотым или проткнутым в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин;

опасность натекания на неподвижную колющую поверхность (острие);

опасность запутаться, в том числе в растянутых по полу сварочных проводах, тросах, нитях;

опасность затягивания в подвижные части машин и механизмов;

опасность наматывания волос, частей одежды, средств индивидуальной защиты;

опасность воздействия жидкости под давлением при выбросе (прорыве);

опасность травмирования от трения или абразивного воздействия при соприкосновении;

опасность раздавливания, в том числе из-за наезда транспортного средства, из-за попадания под движущиеся части механизмов, из-за падения пиломатериалов, из-за падения;

опасность падения груза;

опасность разрезания, отрезания от воздействия острых кромок при контакте с незащищенными участками тела;

опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);

опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);

опасность разрыва;

опасность травмирования, в том числе в результате выброса подвижной обрабатываемой детали, падающими или выбрасываемыми предметами, движущимися частями оборудования, снегом и (или) льдом, упавшими с крыш зданий и сооружений;

б) электрические опасности:

опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;

опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);

опасность поражения электростатическим зарядом;

опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте;

опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги;

опасность поражения при прямом попадании молнии;

косвенного поражения молнией;

в) термические опасности:

опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;

опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;

опасность ожога от воздействия открытого пламени;

опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;

опасность теплового удара от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру;

опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;

ожог роговицы глаза;

опасность от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих низкую температуру;

г) опасности, связанные с воздействием микроклимата, и климатические опасности:

опасность воздействия пониженных температур воздуха;

опасность воздействия повышенных температур воздуха;

опасность воздействия влажности;

опасность воздействия скорости движения воздуха;

д) опасности из-за недостатка кислорода в воздухе:

опасность недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях;

опасность недостатка кислорода из-за вытеснения его другими газами или жидкостями;

опасность недостатка кислорода в подземных сооружениях;

опасность недостатка кислорода в безвоздушных средах;

е) барометрические опасности:

опасность неоптимального барометрического давления;

опасность от повышенного барометрического давления;

опасность от пониженного барометрического давления;

опасность от резкого изменения барометрического давления;

ж) опасности, связанные с воздействием химического фактора:

опасность от контакта с высокоопасными веществами;

опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма;

опасность веществ, которые вследствие реагирования с щелочами, кислотами, аминами, диоксидом серы, тиомочевинной, солями металлов и окислителями могут способствовать пожару и взрыву;

опасность образования токсичных паров при нагревании;

опасность воздействия на кожные покровы смазочных масел;

опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;
з) опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия:

воздействия пыли на глаза;

опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;

опасность воздействия пыли на кожу;

опасность, связанная с выбросом пыли;

опасности воздействия воздушных взвесей вредных химических веществ;

опасность воздействия на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих смазочные масла;

опасность воздействия на органы дыхания воздушных смесей, содержащих чистящие и обезжиривающие вещества;

и) опасности, связанные с воздействием биологического фактора:

опасность из-за воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов;

опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами;

опасности из-за укуса переносчиков инфекций;

к) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:

опасность, связанная с перемещением груза вручную;

опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;

опасность, связанная с наклонами корпуса;

опасность, связанная с рабочей позой;

опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела;

опасность физических перегрузок от периодического поднятия тяжелых узлов и деталей машин;

опасность психических нагрузок, стрессов;

опасность перенапряжения зрительного анализатора;

л) опасности, связанные с воздействием шума:

опасность повреждения мембранной перепонки уха, связанная с воздействием шума высокой интенсивности;

опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности;

м) опасности, связанные с воздействием вибрации:

опасность от воздействия локальной вибрации при использовании ручных механизмов;

опасность, связанная с воздействием общей вибрации;

н) опасности, связанные с воздействием световой среды:

опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;

опасность повышенной яркости света;

опасность пониженной контрастности;

о) опасности, связанные с воздействием неионизирующих излучений:

опасность, связанная с ослаблением геомагнитного поля;

опасность, связанная с воздействием электростатического поля;

опасность, связанная с воздействием постоянного магнитного поля;

опасность, связанная с воздействием электрического поля промышленной частоты;

опасность, связанная с воздействием магнитного поля промышленной частоты;

опасность от электромагнитных излучений;

опасность, связанная с воздействием лазерного излучения;

опасность, связанная с воздействием ультрафиолетового излучения;

п) опасности, связанные с воздействием ионизирующих излучений:

опасность, связанная с воздействием гамма-излучения;

опасность, связанная с воздействием рентгеновского излучения;

опасность, связанная с воздействием альфа-, бета-излучений, электронного или ионного и нейтронного излучений;

- р) опасности, связанные с воздействием животных:
 - опасность укуса;
 - опасность разрыва;
 - опасность раздавливания;
 - опасность заражения;
 - опасность воздействия выделений;
- с) опасности, связанные с воздействием насекомых:
 - опасность укуса;
 - опасность попадания в организм;
 - опасность инвазий гельминтов;
- т) опасности, связанные с воздействием растений:
 - опасность воздействия пыльцы, фитонцидов и других веществ, выделяемых растениями;
 - опасность ожога выделяемыми растениями веществами;
 - опасность пореза растениями;
- у) опасность утонуть:
 - опасность утонуть в водоеме;
 - опасность утонуть в технологической емкости;
 - опасность утонуть в момент затопления шахты;
- ф) опасность расположения рабочего места:
 - опасности выполнения электромонтажных работ на столбах, опорах высоковольтных передач;
 - опасность выполнения кровельных работ на крышах, имеющих большой угол наклона рабочей поверхности;
 - опасность, связанная с выполнением работ на значительной глубине;
 - опасность, связанная с выполнением работ под землей;
 - опасность, связанная с выполнением работ в туннелях;
 - опасность выполнения водолазных работ;
- х) опасности, связанные с организационными недостатками:
 - опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;
 - опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;
 - опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;
 - опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;
 - опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;
 - опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;
- ц) опасности пожара:
 - опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;
 - опасность воспламенения;
 - опасность воздействия открытого пламени;
 - опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды;
 - опасность воздействия пониженной концентрации кислорода в воздухе;
 - опасность воздействия огнетушащих веществ;
 - опасность воздействия осколков частей разрушившихся зданий, сооружений, строений;
- ч) опасности обрушения:
 - опасность обрушения подземных конструкций;

опасность обрушения наземных конструкций;

ш) опасности транспорта:

опасность наезда на человека;

опасность падения с транспортного средства;

опасность раздавливания человека, находящегося между двумя сближающимися транспортными средствами;

опасность опрокидывания транспортного средства при нарушении способов установки и строповки грузов;

опасность от груза, перемещающегося во время движения транспортного средства, из-за несоблюдения правил его укладки и крепления;

опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;

опасность опрокидывания транспортного средства при проведении работ;

щ) опасность, связанная с дегустацией пищевых продуктов (в кафе):

опасность, связанная с дегустацией отравленной пищи;

ы) опасности насилия:

опасность насилия от враждебно настроенных работников;

опасность насилия от третьих лиц;

э) опасности взрыва:

опасность самовозгорания горючих веществ;

опасность возникновения взрыва, происшедшего вследствие пожара;

опасность воздействия ударной волны;

опасность воздействия высокого давления при взрыве;

опасность ожога при взрыве;

опасность обрушения горных пород при взрыве;

ю) опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:

опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;

опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;

опасность отравления.

30. При рассмотрении вышеперечисленных опасностей в ГПОУ «ЧТОТиБ» учитывается порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

31. Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются с учетом характера деятельности и сложности выполняемых операций. Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

32. При описании процедуры управления профессиональными рисками учитывается следующее:

а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;

б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;

в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;

г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;

д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться. Порядок проведения оценки профессиональных рисков

регламентирован в утвержденном работодателем локальном нормативном акте предприятия – в Положении о системе управления профессиональными рисками.

33. К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

- а) исключение опасной работы (процедуры);
- б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;
- в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;
- г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;
- д) использование средств индивидуальной защиты;
- е) страхование профессионального риска.

34. При проведении наблюдения за состоянием здоровья работников устанавливается:

- а) порядок осуществления как обязательных (в силу положений нормативных правовых актов), так и на добровольной основе (в т. ч. по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комиссии по охране труда) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;
- б) перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям, химико-токсикологическим исследованиям.

35. Производится информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях в ГПОУ «ЧТОТиБ» исходя из специфики своей деятельности.

36. Информирование работников осуществляется в форме:

- а) включения соответствующих положений в трудовой договор работника;
- б) ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- в) размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- г) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;
- д) изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- е) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и на сайте ГПОУ «ЧТОТиБ»;
- ж) размещения соответствующей информации в общедоступных местах.

37. Процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников в ГПОУ «ЧТОТиБ» обеспечиваются мероприятиями по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

38. К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

- а) обеспечение рационального использования рабочего времени;
- б) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;
- в) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;
- г) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников контролируется производственным контролем соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в ГПОУ «ЧТОТиБ».

39. При организации процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в ГПОУ «ЧТОТиБ» устанавливается:

а) потребность в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

б) разрабатывается порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;

в) разрабатывается перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

40. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами производится по наименованиям, реквизитам и с указанием на типовые нормы выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, применение которых обязательно.

41. Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

VI. Планирование мероприятий по реализации процедур

45. Планирование мероприятий по реализации процессов в ГПОУ «ЧТОТиБ» производится ежегодно и утверждается директором (далее – План).

46. В Плане отражаются:

а) наименование мероприятий в ГПОУ «ЧТОТиБ»;

б) ожидаемый результат по каждому мероприятию;

в) сроки реализации по каждому мероприятию;

г) ответственные лица за реализацию мероприятий;

д) выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

VII. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур

47. С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур в ГПОУ «ЧТОТиБ» устанавливается порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;

б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;

в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

48. В ГПОУ «ЧТОТиБ» определяются основные виды контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур:

а) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках осуществляемых производственных и технологических процессов, в том числе выполнения работ повышенной опасности и не является исчерпывающим для организации (может быть расширен по решению работодателя); выявление опасностей и определения уровня профессиональных рисков; реализация иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, контроль показателей реализации процедур;

б) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: (специальная оценка условий труда работников, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров, а также, при необходимости, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований);

в) учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

г) регулярный контроль эффективности функционирования как отдельных элементов СУОТ, так и СУОТ в целом, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

49. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления в организации проводятся ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривается возможность осуществления общественного контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

50. При проведении контроля функционирования СУОТ и анализа реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, необходимо оценивать следующие показатели:

а) достижение поставленных целей в области охраны труда;

б) способность действующей СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей работодателя, отраженных в Политике и целях по охране труда;

в) эффективность действий, намеченных работодателем на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;

г) необходимость дальнейшего развития (изменений) СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;

д) необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;

е) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;

ж) полноту идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ в целях выработки корректирующих мер.

51. Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются в форме акта.

52. Корректирующие действия производятся в случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

VIII. Планирование улучшений функционирования СУОТ

53. Улучшение функционирования СУОТ в ГПОУ «ЧТОТиБ» производится по результатам контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также учета результатов расследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников.

54. Примерный перечень показателей контроля функционирования СУОТ определяется, но не ограничивается, следующими данными:

абсолютные показатели – время на выполнение, стоимость, технические показатели и показатели качества;

относительные показатели – план/факт, удельные показатели, показатели в сравнении с другими процессами;

качественные показатели – актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ.

55. При планировании улучшения функционирования СУОТ в ГПОУ «ЧТОТиБ» проводится анализ эффективности функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

- а) степень достижения целей в области охраны труда;
- б) способность СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей должностных лиц, отраженных в Политике по охране труда;
- в) эффективность действий, намеченных в организации на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;
- г) необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц в организации в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;
- д) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

IX. Реагирование на аварии, несчастные случаи профессиональные заболевания

56. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в ГПОУ «ЧТОТиБ» устанавливается выявление потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

57. Порядок действий при возникновении аварии производится с учетом существующих и разрабатываемых планов реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

- а) невозобновление работы в условиях аварии;
- б) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;
- в) возможность работников остановить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;
- г) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи работодателя с ними;
- д) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи (или оказание первой помощи при наличии у работодателя здравпункта), выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;
- е) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий.

58. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний в ГПОУ «ЧТОТиБ» устанавливается порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

59. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

X. Управление документами СУОТ

60. Организация управления документами СУОТ в ГПОУ «ЧТОТиБ» содержит: формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру системы;

- обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого структурного подразделения и конкретного исполнителя;
- процессы обеспечения охраны труда и контроля;
- необходимые связи между структурными подразделениями, обеспечивающие функционирование СУОТ.

61. Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются на всех уровнях управления и оформляются приказом.

62. В ГПОУ «ЧТОТиБ» устанавливается порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

63. В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, устанавливаются контрольно-учетные документы СУОТ (записи):

а) акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;

б) журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;

в) записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;

г) результаты контроля функционирования СУОТ.

XI. Заключительные положения

64. Положение о СУОТ ГПОУ «ЧТОТиБ» устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

65. Оценка соответствия системы управления охраной труда проводят на основе ГОСТ 12.0.230.2-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования», который устанавливает основные требования и систематизирует процедуры принятия решений по оценке соответствия систем управления охраной труда требованиям ГОСТ 12.0.230-2009.

66. При разработке данного Положения использованы документы:

приказ Минтруда от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

Национальный стандарт ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

Межгосударственный стандарт ГОСТ Р 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».

Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.1-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007».

Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.2-2015 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования».

Министерство образования и науки Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
(ГПОУ ЧТОТиБ)

Согласовано
председатель Профсоюзного комитета
_____/С.С. Санданова/
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю
Директор ГПОУ ЧТОТиБ
_____/Л.В. Косьяненко/
« ____ » _____ 2023г.
Приложение № 6 к Коллективному договору
от « ____ » _____ 2023 года

Положение
об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной
надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам
государственного профессионального образовательного учреждения
(ГПОУ) «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует размер, условия и порядок выплаты **ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу** следующим категориям работников государственного профессионального образовательного учреждения (ГПОУ) «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (далее – Техникум):

- заместителям директора;
- педагогическим работникам;
- главному бухгалтеру и работникам бухгалтерии;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

1.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка и установленные законом сведения о трудовой деятельности.

1.3. Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией, создаваемой директором Техникума при участии профсоюзного комитета. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа директора о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

1.4. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам Техникума производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты, и устанавливается настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета Техникума в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

1.5. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Техникуме, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

1.6. В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

1.7. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2. Порядок определения стажа педагогических работников

2.1. В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, военные профессиональные организации и военные	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (повышение квалификации рабочих и служащих); организации, осуществляющие образовательную деятельность обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых); организации для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.</p>	<p>мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие Методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Организации, осуществляющие образовательную деятельность для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи; Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>II. Врачи-специалисты, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, инструкторы лечебно-физкультурного комплекса</p>

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
III. Методические (учебно – методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	III. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
IV. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	IV. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
V. Организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам в области подготовки специалистов авиационного персонала гражданской авиации.	V. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VI. Структурные подразделения образовательных организаций, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности (общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками).	VI. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VII. Общеобразовательные организации при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.	VII. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
	инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

2.2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

2.2.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2.2.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2.2.1;

2.3. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.3.1. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3.2. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2.1, 2.2. и 2.3. настоящего Положения засчитывается:

2.4.1. Время работы в образовательных организациях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

2.4.3. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется директору Техникума по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

2.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3. Порядок определения стажа работы заместителя директора

3.1. В стаж работы заместителей директора засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных и других учреждениях. Порядок определения стажа регулируется разделом 2 настоящего Положения.

4. Порядок определения стажа работы главного бухгалтера и работников бухгалтерии

4.1. В стаж работы главного бухгалтера и работников бухгалтерии засчитывается:

4.1.1. Время работы в образовательных организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

4.1.2. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

5. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу

5.1. В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных учреждениях по рабочим специальностям (профессиям).

5.2. Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении.

5.3. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, предоставляется директору Техникума по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы

6.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

6.2. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.3. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

Министерство образования и науки Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
(ГПОУ ЧТОТиБ)

Согласовано
председатель Профсоюзного комитета
_____/ С.С. Санданова /
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю
Директор ГПОУ ЧТОТиБ
_____/Ж.В. Терукова/
« ____ » _____ 2023г.
Приложение № 7 к Коллективному договору
от « ____ » _____ 2023 года

Положение
о временном переводе работников на дистанционную работу

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (далее – ЧТОТиБ, техникум) в части перевода на дистанционную работу по инициативе техникума в определенных законом случаях.

1.2. Положение определяет порядок временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе техникума в исключительных случаях

1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом ЧТОТиБ, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия

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

2.2. Дистанционными работниками (далее - работники) для целей настоящего положения считаются работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно по приказу директора ЧТОТиБ без внесения изменений в трудовые договоры.

3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

3.1. Техникум вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе техникума на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе техникума также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу

4.1. Список работников, которых техникум временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, утверждается приказом директора ЧТОТиБ.

4.2. При определении списка работников, если на дистанционную работу необходимо перевести до 30 процентов от общей численности персонала, на дистанционную работу переводят сотрудников, которым работа в обстоятельствах, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, противопоказана медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. А также сотрудников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования техникума.

4.3. В случае если в силу обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, на дистанционную работу требуется перевести 30 и более процентов от общей численности персонала, осуществлять работу на территории, в зданиях и помещениях техникума остаются работники, отсутствие очного присутствия которых негативно скажется на нормальном функционировании организации.

5. Срок перевода

5.1. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора ЧТОТиБ и не может превышать 6 месяцев.

5.2. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 3.1 настоящего положения, более длительный срок, директор ЧТОТиБ вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия техникумом решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

6. Порядок обеспечения оборудованием

6.1. Техникум обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

6.2. При необходимости техникум проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

6.3. По соглашению сторон, допускается использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

6.4. Техникум возмещает работнику фактические расходы, которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно. Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с техникумом. Расходы несогласованные техникумом работнику не возмещаются.

7. Порядок организации труда

7.1. Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

7.2. Взаимодействие работника и техникума осуществляется в рабочее время по графику работы работника посредством аудио и видео связи с использованием ПО Skype и других. Время взаимодействия работника и техникума включается в рабочее время работника без последующей отработки.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение является приложением к Коллективному договору.
