

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СЕРОВСКИЙ ТЕХНИКУМ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ И ПИТАНИЯ»**

От работодателя:
директор государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Серовский техникум сферы обслуживания
и питания»



В. Н. Семаков
«19» марта 2024 г.

От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Серовский техникум сферы обслуживания
и питания»

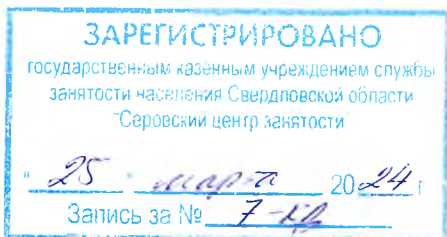


А. А. Котковская
«19» марта 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 19.03 2024г.



ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ I. Общие положения.....	3
РАЗДЕЛ II. Права и обязанности.....	5
РАЗДЕЛ III. Трудовой договор. Обеспечение занятости.....	7
РАЗДЕЛ IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.....	9
РАЗДЕЛ V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	10
РАЗДЕЛ VI. Рабочее время и время отдыха.....	11
РАЗДЕЛ VII. Оплата и нормирование труда.....	12
РАЗДЕЛ VIII. Гарантии и компенсации	13
РАЗДЕЛ IX. Охрана труда и здоровья.....	13
РАЗДЕЛ X. Гарантии профсоюзной организации.....	14
РАЗДЕЛ XI. Разрешение трудовых споров.....	15
РАЗДЕЛ XII. Заключительные положения	15

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания»

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания», другими локальными актами для работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания», и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а так же по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – в лице директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания»,

- работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» – в лице председателя первичной профсоюзной организации.

4. Целью коллективного договора являются гарантии защиты прав и законных интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания». Интересы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет председатель первичной профсоюзной организации государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» (статья 29 Трудового Кодекса РФ).

5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации или переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» по сравнению с действующим законодательством РФ.

6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

7. Коллективный договор заключается в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Серовский

техникум сферы обслуживания и питания» в целом и распространяется на все филиалы, а именно по фактическим адресам:

- Свердловская область, г. Серов, ул. Ленина, д. 128;
- Свердловская область, г. Серов, ул. Победы, д. 26;
- Свердловская область, г. Серов, Серовский район, пос. Восточный, ул. Парковая, д. 4а;
- Свердловская область, Серовский район, р. пос. Сосьва, ул. Балдина, д. 27.

8. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

9. Работники и Работодатель государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания», констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищенности сторон в условиях рыночной экономики, берут на себя обязательство при реализации условий коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнерства (статья 24 Трудового Кодекса РФ).

10. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» возможна только на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ.

11. Действие коллективного договора распространяется на всех работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» на момент заключения данного договора, так и на вновь принимаемых работников. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 Трудового Кодекса РФ).

12. Коллективный договор заключен на 2021-2024 гг., вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 Трудового Кодекса РФ).

В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

13. Для обеспечения регулирования трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» (далее двухсторонняя комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (статья 35 Трудового Кодекса РФ). (Приложение № 3)

14. Контроль по выполнению коллективного договора возлагается на администрацию и председателя первичной профсоюзной организации государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» (статья 51 Трудового Кодекса).

15. В недельный срок с момента подписания коллективного договора директор издает приказ о назначении ответственных за выполнение принятых государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» обязательств и представляют копию приказа в первичную профсоюзную организацию.

16. Работники отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении (статья 41 Трудового Кодекса РФ).

17. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в четырех экземплярах. С текстом коллективного договора работники могут ознакомиться на официальном сайте образовательной организации, у специалиста по кадрам и в первичной профсоюзной организации государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания».

18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, смены работодателя.

19. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями направляется в семидневный срок в государственное казенное учреждение «Серовский центр занятости» для уведомительной регистрации.

20. Текст коллективного договора доводится до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и до вновь принимаемых работников при приеме на работу.

РАЗДЕЛ II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ.

21. Работодатель государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» признает первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников по вопросам, включенным в коллективный договор.

22. Работодатель и первичная профсоюзная организация государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» по совместному решению имеют право вносить изменения, дополнения в коллективный договор, при выходе нормативных актов, касающихся взаимоотношений работодателя и работника в правовых и социальных вопросах в порядке, установленном ст. 44 Трудового Кодекса РФ.

23. Работодатель и первичная профсоюзная организация государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» признают своей первоочередной обязанностью обеспечить устойчивую, стабильную и эффективную работу учреждения, принятие мер к удовлетворению социальных и экономических интересов работников, обеспечение безопасных условий труда.

24. Права и обязанности работодателя государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания», коллективным договором.

25. Права и обязанности работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» регламентируются действующим законодательством РФ, коллективным договором, должностными инструкциями.

26. Стороны признают исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль за деятельностью образовательной организации.

27. В случае возникновения конфликтных ситуаций по вопросам, включенным в коллективный договор, стороны разрешают их посредством прямых и гласных переговоров в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса РФ.

28. Работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» обязуются:

- добросовестно, качественно и своевременно выполнять условия заключенного трудового договора, должностной инструкции и коллективного договора,
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» (Приложение №2),
- соблюдать трудовую дисциплину, нормы охраны труда и противопожарной защиты,
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- бережно относиться к имуществу государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» и других работников,
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

29. Работодатель государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты,
- выполнять условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров,
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда,
- осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников согласно условиям коллективного договора,
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности в полном объеме и в сроки, установленные коллективным договором,
- извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения;
- рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям,
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ,
- не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, трудовыми договорами и соглашениями.

30. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- содействовать эффективности труда, укреплению трудовой дисциплины, снижению производственного травматизма,
- при возникновении коллективных и индивидуальных трудовых споров представлять и защищать права и интересы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания»,
- не проводить организацию забастовок работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их положительного решения;
- содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки коллективного договора.

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

31. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в данной организации. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель (статья 56 Трудового Кодекса РФ).

32. Содержание трудового договора определяется соглашением работодателя – директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» и работника (статья 57 Трудового Кодекса РФ).

33. Трудовая функция - работа по должности, профессии, специальности в соответствии со штатным расписанием с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

34. Трудовой договор может заключаться на:

- неопределенный срок,

- определенный срок не более 5 лет - срочный трудовой договор (статья 58, 59 Трудового Кодекса РФ).

35. Трудовой договор заключается только в письменном виде с изложением основных условий в двух экземплярах, один из которых хранится у работодателя, другой выдается на руки работнику.

36. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями, обязательства выполнять условия которых взял на себя работодатель.

37. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового Кодекса РФ).

38. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором (статья 61 Трудового Кодекса РФ).

39. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (статья 68 Трудового Кодекса РФ).

40. При заключении трудового договора все лица проходят обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности (статья 69 Трудового Кодекса РФ).

41. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, а именно введение режима неполного рабочего времени по инициативе директора в целях сохранения рабочих мест. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (статья 74 Трудового Кодекса РФ).

42. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. По собственному желанию работник может пройти профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации за свой счет, при этом расходы, произведенные работником, работодателем не возмещаются.

43. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

44. В порядке статьи 76 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

45. В соответствии со статьей 77 Трудового Кодекса РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса);

- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового Кодекса);

- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса);

5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового Кодекса);

6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Трудового Кодекса);

7) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 Трудового Кодекса),

8) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72,1 Трудового Кодекса);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового Кодекса);

10) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового Кодекса).

46. Помимо заключения трудового договора по основной работе может заключаться трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день и 20 часов в неделю (статья 283 Трудового Кодекса РФ).

47. Трудовой договор с работником – совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта трудовая функция будет являться основной (статья 288 Трудового Кодекса РФ).

48. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

49. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные не планируется.

РАЗДЕЛ IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

50. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

51. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

52. Работодатель обязан:

1) обеспечивать в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с планом, предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учетом оплаты командировочных расходов). При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации;

2) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;

53. Работодатель обязан организовать проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2023 г. №

196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Работодатель обязан по решению аттестационной комиссии устанавливать работникам надбавки за соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию.

54. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее (не более) одного года, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

55. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

* в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);

* нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

* возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

* окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;

* в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

* в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

* в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

* в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения

56. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей.

РАЗДЕЛ V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

57. Работодатель обязуется:

1) уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае угрозы массового увольнения работников – не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ);

2) работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ,

предоставляется свободное время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (для работников, если рабочая неделя 40 часов);

3) увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

58. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца предоставить в первичную профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности штата, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращённых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном сокращении работников, в том числе массовом высвобождении работников, информация в службы занятости представляется не менее чем за два месяца.

59. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата или работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261, ТК РФ также:

- лиц, которым да назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- лиц, проработавшим в организации свыше десяти лет;
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;
- родителей (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателей первичной профсоюзной организации;
- молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года;
- работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

60. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие родители при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние работники не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

61. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

62. Режим рабочего времени в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» определяется:

правилами внутреннего распорядка, утвержденными работодателем;
учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня преподавателей, утвержденным работодателем.

63. Продолжительность рабочей недели определяется трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

64. Продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для педагогических работников (кроме преподавателей), преподавателей согласно утвержденной тарификации, 40 часов в неделю для остальных категорий работников.

65. Привлечение работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы

обслуживания и питания» к работе в выходные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

67. Работодатель обязан, на основании письменного заявления работника, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

68. Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет оплачиваемые дни и часы отдыха:

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности работникам (кроме педагогических работников) – 2 календарных дня (ст.116 ТК РФ);

- работникам, имеющим особый характер работы, с ненормированным рабочим днем (кроме педагогических работников) – 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ) (Приложение №5);

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, супруг(а), дети) – 3 календарных дня;

- в связи с бракосочетанием работника впервые– 1 календарный день;

- при сдаче крови и ее компонентов – 2 календарных дня (ст.186 ТК РФ);

- 1 сентября (1 класс) – одному из родителей;

- для посещения врача, приема с ребенком (при отсутствии больничного листа), посещения мероприятий в детском саду (утренники) и школе и по другим случаям, которые засчитывается в рабочее время, согласовываются с непосредственным руководителем и не превышают 4 часов, периодичность предоставления не более одного раза в месяц.

РАЗДЕЛ VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

69. Работодатель утверждает штатное расписание и тарификацию с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

70. Работодатель предупреждает работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца, под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.

71. Работодатель знакомит работников с начислением заработной платы по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

72. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Срок выплаты заработной платы: не позднее 15, 30 (28) числа месяца.

Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляются на основании представленных работниками отчетов о выполнении целевых показателей эффективности деятельности. Отчеты о выполнении целевых показателей деятельности предоставляются работниками образовательной организации в

срок до 20 числа месяца в комиссию по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности. Время работы комиссии вносится в план работы образовательной организации на месяц.

73. Работодатель извещает работников путем выдачи расчетных листков о составных частях заработной платы, размерах, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 ТК РФ.

74. При нарушении выплаты зарплаты в установленный срок, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, и в случае приостановки работы, выплатить сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации (ст.412 ТК РФ).

75. Работодатель обеспечивает выплату минимального размера оплаты труда (МРОТ) (соглашение между правительством Свердловской области, профсоюзами и предпринимателями).

76. Оплату труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания», разработанного в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области.

77. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере, не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более группах.

В связи с заменой длительно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, на которого возложено выполнение функций классного руководителя, выполнение данных функций временно возлагается на другого педагогического работника с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда.

78. Выплата заработной платы работникам образовательной организации осуществляется путем перечисления на банковские счета (карты).

РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

79. Обеспечивает выплату материальной помощи к отпуску в размере, определенном руководителем образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии.

- Обеспечивает выплату материальной помощи в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, супруг (а), дети) в размере, определенном руководителем образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии.

- по причине стихийного бедствия

РАЗДЕЛ IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

80. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

81. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказание первой помощи пострадавшим.

82. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными материалами по охране труда.

83. Производить работникам своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с нормами по перечню профессий и должностей.

84. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством РФ и вести их учет.

85. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

86. Осуществлять совместно с председателем первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

87. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя, в пределах выделенных бюджетных средств на расходы образовательной организации.(ст.214 ТК.РФ)

88. Один раз в полгода информировать коллектив государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

89. Создавать необходимые условия для прохождения работниками образовательной организации ежегодной диспансеризации.

90. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания».

РАЗДЕЛ X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

91. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминации в отношении любого работника по причине его членства в первичной профсоюзной организации и его законной профсоюзной деятельности.

92. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

93. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по пунктам 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ также производится с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации..

94. Работодатель обязан предоставить председателю первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

95. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной

платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

96. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

97. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

98. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, спец. оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

99. Установить не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации от основной работы надбавку председателя первичной профсоюзной организации в размере 2000 (две тысячи) рублей.

Первичная профсоюзная организация (в лице председателя) обязуется:

100. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и других фондов государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания».

101. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек (электронных трудовых книжек), за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

102. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

103. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

104. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

105. Оказывать материальную помощь за счет средств первичной профсоюзной организации членам первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ XI. Разрешение трудовых споров

106. Администрация государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» ежемесячно знакомит первичную профсоюзную организацию с анализом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, не реже 2 раз в год отчитывается перед работниками об ее итогах, информирует работников о положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития, о состоянии его социально-бытовой сферы.

107. Стороны способствуют предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

108. Работодатель обязан в недельный срок, с момента получения требования первичной профсоюзной организации об устранении выявленных нарушений, условий коллективного договора или норм трудового законодательства, сообщить первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор разрешается в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

Для разрешения трудовых споров в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» существует комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

РАЗДЕЛ XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

109. Отчеты о выполнении коллективного договора по итогам года проводятся на совещаниях директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания».

110. Споры по исполнению заключенного коллективного договора разрешаются сторонами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Коллективный договор или его отдельные положения подлежат пересмотру в соответствии с установленной законодательной процедурой.

111. Коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трёх лет.

112. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

113. Первичная профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации и Трудовым Кодексом Российской Федерации.

114. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию Сторон и утверждаются на общем собрании работников.

Приложениями к настоящему коллективному договору являются:

Приложение № 1 - Перечень должностей работников с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты в размере до 12% тарифной ставки, входящие в тарифный фонд оплаты труда государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания»

Приложение № 2 – Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «Серовский техникум сферы обслуживания и питания»

Приложение №3 – Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания»

Приложение № 4 - Режим работы ГАПОУ СО «Серовский техникум сферы обслуживания и питания»

Приложение № 1
к коллективному договору
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Серовский техникум сферы
обслуживания и питания»
на 2024 — 2027 годы

Перечень должностей работников с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты в размере до 12% тарифной ставки, входящие в тарифный фонд оплаты труда государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания».

1. Уборщик служебных помещений;
2. Слесарь — сантехник.

**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Серовский техникум сферы обслуживания и питания»**

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию добросовестного отношения к труду, укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени.

I. Порядок приема и увольнения работников

1. При приеме на работу администрация государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания и питания» (далее — образовательная организация) обязана потребовать предоставления от поступающего трудовой книжки и паспорта, справки о наличии (отсутствии) судимости (или) факта уголовного преследования либо о прекращении преследования, по реабилитирующим основаниям.

2. При приеме на работу, требующую специальных знаний, кандидат на должность обязан предъявить документ об образовании или профессиональной подготовке.

3. При приеме на работу, связанную с материальной ответственностью, работник вправе предъявить служебную характеристику с прежнего места работы.

4. Прием на работу оформляется согласно трудовому договору (контракту) и приказу по образовательной организации, который объявляется работнику под подпись.

5. Образовательная организация обязана:

а) ознакомить работника с выполняемой работой, условиями труда, разъяснить права и должностные обязанности;

б) ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка;

в) провести инструктаж по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам и нормам по охране труда.

6. Для лиц, поступающих на работу впервые, не позднее пяти дней после приема на работу заполняется трудовая книжка.

7. Работник образовательной организации имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), предупредив об этом администрацию образовательной организации письменно за 2 недели. По истечении этого срока, работник вправе прекратить работу, администрация образовательной организации обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

8. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя осуществляется согласно статье 81 ТК РФ.

9. Прекращение трудового договора (контракта) оформляется приказом по образовательной организации.

10. Днем увольнения считается последний день работы работника.

II. Основные обязанности работников

11. Работники образовательной организации обязаны:

- а) работать честно и добросовестно;
- б) соблюдать дисциплину труда – основу порядка в образовательной организации (вовремя приходить на работу, соблюдать всю установленную продолжительность рабочего дня, использовать все рабочее время для выполнения своих должностных обязанностей, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации образовательной организации);
- в) соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране, пользоваться выданной спецодеждой;
- г) содержать в надлежащем санитарном состоянии свое рабочее место;
- д) бережно относиться к спецодежде, материалам, мебели, инвентарю, содержать их в исправном состоянии, чистом виде;
- е) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, которые могут вызвать аварию и иные последствия, нарушающие нормальный цикл деятельности образовательной организации;
- ж) систематически повышать свою профессиональную квалификацию.

Круг должностных обязанностей работников определен квалификационным справочником профессий, должностными инструкциями образовательной организации.

III. Обязанности образовательной организации

12. Администрация образовательной организации обязана:

- а) организовывать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации;
- б) при неполной загрузке основной работой в течение рабочего дня администрация поручает выполнение другой работы в пределах занимаемой должности;
- в) улучшать условия труда, соблюдать трудовое законодательство РФ, обеспечивать условия по соблюдению правил охраны труда и производственной санитарии, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;
- г) постоянно контролировать соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране;
- д) укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- е) создавать условия для повышения квалификации работников;
- ё) выдавать заработную плату в сроки, установленные трудовым договором (не позднее 15 и 30(28) числа каждого месяца);
- ж) способствовать созданию деловой, творческой обстановки, развивать инициативу и активность работников, создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательной организацией, своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах.

IV. Рабочее время и время отдыха

13. Администрация образовательной организации обязана организовывать учет явки на работу и с работы.

14. Для работников административно- управленческого персонала, служащих и рабочих образовательной организации устанавливается: пятидневная рабочая неделя, с 8-00 часов до 17-00 часов, с перерывом 48 минут на обед, продолжительность рабочей недели 40 часов.

15. Для педагогических работников образовательной организации (кроме преподавателей) устанавливается: пятидневная рабочая неделя, с 8-00 часов до 16-00 часов, с перерывом 48 минут на обед, продолжительность рабочей недели 36 часов.

16. Для работников образовательной организации, занимающих должности преподавателей устанавливается: шестидневная рабочая неделя, согласно тарификации, расписания занятий, плана работы образовательной организации и другой педагогической работы, плана индивидуальной работы педагога, с перерывом 40 минут на обед.

17. В пятницу рабочий день сокращается на 1 час. (Приложение № 4).

18. Графики работы утверждаются директором образовательной организации и вывешиваются на видном месте.

В случае неявки сменяющего, ответственный работник обязан принять меры к замене сменщика другим работником.

19. Работники в состоянии алкогольного, токсического или иного опьянения к работе не допускаются.

20. График предоставления ежегодных отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

V. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обучения

1. Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Министерства Просвещения России.

Образовательная организация разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Министерства Просвещения России.

2. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

4. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

5. Педагогические работники образовательной организации при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

6. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных

Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

7. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательной организации.

VI. Поощрения и взыскания

21. За образцовое выполнение должностных обязанностей, высокие показатели в работе применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) премирование;

в) награждение государственными наградами и наградами Российской Федерации, Свердловской области, Серовского городского округа, образовательной организации.

Представления для награждения согласуются с председателем первичной профсоюзной организации.

Награждения утверждаются приказом образовательной организации, сведения о награждениях вносятся в трудовую книжку работника.

22. Администрация образовательной организации совместно с первичной профсоюзной организацией применяют дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные коллективным договором.

23. За нарушение трудовой дисциплины администрация образовательной организации имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

24. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Дисциплинарные взыскания применяются не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания в отпуске работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

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

25. Дисциплинарное взыскание выносится приказом образовательной организации и представляется работнику для ознакомления. Администрация образовательной организации может издать приказ о снятии наложенного взыскания досрочно, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя положительно в работе.

Приложение №1
к Правилам внутреннего трудового распорядка
ГАПОУ СО
«Серовский техникум сферы обслуживания и питания»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников
ГАПОУ СО «Серовский техникум сферы обслуживания и питания», которым установлен
ненормированный рабочий день

Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за режим ненормированного рабочего дня (в календарных днях)
Главный бухгалтер	7
Заместитель директора по безопасности	7
Заведующий хозяйством	7
Комендант	7

Приложение № 3
к коллективному договору
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Серовский техникум сферы
обслуживания и питания»
на 2024 — 2027 годы

**Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Серовский техникум сферы обслуживания
и питания»**

Председатель комиссии: методист Толстоброва В.В.

Заместитель председателя комиссии:

председатель первичной профсоюзной организации Котковская А.А.

Члены комиссии:

1. Белякова Л.В., юристконсульт
2. Ефремова О.Н., социальный педагог
3. Плюсова Е.Н., специалист по кадрам

Основание:

приказ директора ГАПОУ СО «СТСОиП» № 63-од от 19.03.2024 г.

РЕЖИМ РАБОТЫ
ГАПОУ СО «Серовский техникум сферы обслуживания и питания»

Категории работников	Продолжительность рабочей недели (часов)	Время работы (час)	Время отдыха и приема пищи	Выходные
Руководители	40, с учетом графика дежурства	С 08.00 до 17.00 С 08.00 до 16.00 В пятницу рабочий день сокращается на 1 час	С 12.00 до 12.48	Суббота, воскресенье
Мастера производственного обучения	36	С 08.00 до 16.00 В пятницу рабочий день сокращается на 1 час	в соответствии с расписанием	Суббота, воскресенье
Преподаватели	Согласно тарификации и дневной педагогической нагрузки по расписанию занятий		в соответствии с расписанием	Воскресенье
Другие педагогические работники (социальные педагоги, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, педагог-психолог)	36	С 08.00 до 16.00 В пятницу рабочий день сокращается на 1 час	С 12.00 до 12.48	Суббота, воскресенье

Воспитатели	36	По графику сменности, с перерывом 48 минут		
Лаборант	40	С 08.00 до 16.00 В пятницу рабочий день сокращается на 1 час	*	Суббота, воскресенье
Кассир	40	С 08.00 до 16.00 В пятницу рабочий день сокращается на 1 час	*	Суббота, воскресенье
Гардеробщик	40	С 08.00 до 16.00	*	Суббота, воскресенье
Служащие	40	С 08.00 до 17.00 В пятницу рабочий день сокращается на 1 час	С 12.00 до 12.48	Суббота, воскресенье
Медицинская сестра	39	с 08.00 до 16.48 В пятницу рабочий день сокращается на 1 час	с 12.00 до 12.48	Суббота, воскресенье
Рабочие (кроме уборщиков служебных помещений, сторожей)	40	С 08.00 до 17.00 В пятницу рабочий день сокращается на 1 час	С 12.00 до 12.48	Суббота, воскресенье
Уборщики служебных помещений, сторожа	количество дней / часов по календарю рабочего времени	По графику сменности	*	По графику сменности
Дежурные по общежитию	количество дней / часов по календарю рабочего времени	По графику сменности	*	По графику сменности
Вахтеры	количество дней / часов по календарю рабочего времени	По графику сменности	*	По графику сменности

*время отдыха и приема пищи засчитывается в рабочее время, так как по условиям труда, работник не может оставлять рабочее место

Приложение №5
к коллективному договору
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Серовский техникум сферы
обслуживания и питания»
на 2024 — 2027 годы

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ СОТРУДНИКАМ**

п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	№ и дата нормативного документа, которым утверждены Типовые отраслевые нормы (ТОН), № пункта ТОН
2	3	4	5	
1	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:		п.11 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.	п.19 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.23 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н,
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	

		или костюм для защиты от воды. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт. на 2 года 1 шт. на 1,5 года 3 пары на 1 год	Примечание 16 к приложению приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
Библиотекарь		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.30 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
Заведующий хозяйством		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.30 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Инженер - электроник		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.39 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные	6 пар Дежурные Дежурные До износа До износа	
Кладовщик		При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.49 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Кассир		Костюм для защиты от общих	1 шт.	п.53

		производственных загрязнений и механических воздействий		Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н; Нормы санодежды №308 (разд.2)
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
		Санитарная одежда и санпринадлежности: - куртка белая или халат белый х/б - шапочка белая х/б - фартук белый х/б - полотенце	3 шт. 3 шт. 3 шт. 3 шт.	
	Лаборант	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или куртка белая х/б (белый)	1 шт.	п.92 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н; нормы санодежды №308 (разд.2)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником или фартук прорезиненный с нагрудником ГОСТ 12.4.029-76	дежурный	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов Шапочка белая х/б или косынка белая х/б	12 пар 2 шт.	
10	Старший мастер, заместитель директора по УПР	Санитарная одежда и санпринадлежности: халат белый х/б или куртка белая х/б шапочка белая х/б фартук белый х/б	2 шт. 3 шт. 3 шт.	Нормы санодежды №308 (разд.2)
11	Мастер производственного обучения (кулинария)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Санитарная одежда, санитарная обувь и санпринадлежности: куртка белая х/б брюки светлые х/б (для женщин – юбка светлая х/б) фартук белый х/б колпак белый х/б или косынка белая х/б полотенце тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве ГОСТ 12.4.033-77 рукавицы х/б	1 шт. 2 шт. До износа 3 шт. 3 шт. 3 шт. 3 шт. 3 шт. 2 пары дежурные	п.122 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н; нормы санодежды №308 (разд.2), ТОИ Р-95120-(001-033)-95 (п. 1.6 Инструкций 12, 17, 22, 23)
12	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.127 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Наплечники защитные	дежурные	
13	Слесарь; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.148, п. 193 Приложения к приказу

		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
14.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.163 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
15	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.171 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
16	Электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.188 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
17	Учитель химии при работе с реактивами	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.66 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 шт.	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	

Приложение №6
к коллективному договору
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Серовский техникум сферы
обслуживания и питания»
на 2024 — 2027 годы

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств
(приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. №1122)**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обеззараживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик служебных помещений	-работа с водой -работа, выполняемая в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами -работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	1. Защитные средства гидрофобного действия 2. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов 3. Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для мытья рук)	1. 100 мл. 2. 100 мл. 3. 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)
2	Дворник/уборщик территории	-работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли -работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями -работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра - наружные работы (сезонно, при температуре выше 0°Цельсия) в период активности	1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу 2. Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для мытья рук) 3. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и	1. 100 мл. 2. 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах) 3. 100 мл.

		кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	повреждения кожи) 4. Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	4. 200 мл.
3	Слесарь-сантехник, слесарь, слесарь-ремонтник, плотник	-работы с водными растворами, водой -работы с бактериальноопасными средами - работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	1. Защитные средства гидрофобного действия 2. Средства для защиты от бактериологически вредных факторов (дезинфицирующие) 3. Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для мытья рук)	1. 100 мл. 2. 100 мл 3. 200 гр (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Водитель автомобиля	-Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами, различными видами производственной пыли, мазутом, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее – СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами -работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	1. Защитные средства гидрофобного действия 2. Средства гидрофобного действия 3. Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для мытья рук)	1. 100 мл. 2. 100 мл 3. 200 гр (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 4. 200 мл 5. 100 мл

Прочито, пронумеровано и скреплено печатью

31 (Трудовой договор) лист(а)

Директор

И.И. Сидорова

Семаков

