

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
«ПЕТРОЗАВОДСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ ТЕХНИКУМ»
(ГАПОУ РК «Петрозаводский автотранспортный техникум»,
ГАПОУ РК «ПАТТ»)

Коллективный договор

на 2026-2028г.г.

От работодателя:

От работников:

И.о. директора

Председатель первичной
профсоюзной организации

А.В. Игнатенко

Е.В. Каурова



Уведомительная регистрация
Управления труда и занятости

Республики Карелия

«23» декабря 2025 № 289/2025

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2. ОПЛАТА ТРУДА

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

**8. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО И
ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА**

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАПОУ РК «Петрозаводский автотранспортный техникум» (далее - Учреждение), заключённым между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Карелия.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель – Учреждение, представленное в лице исполняющего обязанности директора Игнатенко Андрея Викторовича, именуемое далее «Работодатель»;
- работники Учреждения, именуемые далее «Работники»;

Представители Работников:

- первичная профсоюзная организация Работников Учреждения, далее «Профсоюз», в лице её председателя Кауровой Елены Владимировны.

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

создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации; установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Карелия;

создания благоприятного психологического климата в коллективе Учреждения;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Учреждение и Профсоюзы выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюзов по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и (или) здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- поощрять Работников коллектива Учреждения государственными и отраслевыми наградами.

Профсоюзы, как представители Работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими Профсоюзам методами; нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка Учреждения, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать повышению квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- способствовать улучшению условий труда Работников;
- осуществлять взаимодействие с Работодателем по соблюдению законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- способствовать повышению качества обучения;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и (или) здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Настоящий коллективный договор учитывает Соглашение между

Министерством образования и спорта Республики Карелия и Республиканским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.8. Коллективный договор заключён на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Карелия, распространяющимися на Учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителями Работодателя на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда и стимулировании работников.

2.2. Оплата труда каждого Работника Учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.3. Заработная плата Работникам устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с системой оплаты труда, установленной для учреждений Республики Карелия и не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации и Республики Карелия.

2.4. Должностные оклады Работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.5. Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и состоит из:

- должностного оклада работника;
- компенсационных выплат;
- выплат стимулирующего характера.

2.6. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом исполнительной власти Республики Карелия – главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия, в ведении которого находится Учреждение, и включает в себя все должности и профессии Учреждения.

2.7. Оплата труда Работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выдачи заработной платы.

2.9. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда, производятся соответствующие доплаты.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются результаты специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер установлен Положением по оплате труда и стимулировании работников, трудовым договором.

2.10. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере 50 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время), согласно таблицу учёта рабочего времени, подписанного руководителем структурного подразделения.

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

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

2.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 15 числа - первая часть заработной платы и 30 (31, февраль - 28, 29) - заработная плата за вторую половину месяца путём перечисления средств на банковскую карту.

В день выплаты заработной платы Работникам выдаются на руки или направляются на указанную Работником электронную почту расчётные листки. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза (Приложение 1).

2.14. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

2.15. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости

проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в соответствии со ст. 325 Трудового кодекса Российской Федерации и «Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Республики Карелия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия, и их неработающим несовершеннолетним детям», утверждённое Постановлением Правительства Республики Карелия от 30 июня 2017 года № 217-П.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приёме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучении их вторым профессиям в Учреждении, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюзов. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюзов по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с согласия выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять выборному профсоюзному органу Учреждения проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень

вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- при условии равных квалификационных категорий - преимущества у работников, имеющих высокие показатели качества обучения у обучающихся, использующие в педагогической деятельности инновационные формы и методы;
- имеющие более высокую квалификацию.

4.5. Работодатель, по возможности, не допустит увольнения Работников предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии по возрасту) по инициативе Работодателя.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.7. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

4.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профсоюзов, графиками сменности, составленными с учётом мнения Профсоюзов.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических Работников не может превышать 36 часов в неделю, остальных Работников – 40 часов, женщин - 36 часов. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учётом мнения Профсоюзов. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырёх часов в течение

двух дней подряд. Для учёта времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым Работником Учреждения, для контроля за соблюдением Работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчёта оплаты труда, применяется табель учёта рабочего времени (Приложение № 2).

5.3. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

5.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогических Работников, как правило, не допускающего перерывов между занятиями.

С педагогическими Работниками ежегодно заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору об установлении на начало учебного года педагогической нагрузки.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, методический совет, предметно-цикловые комиссии, методические объединения классных руководителей, мастеров производственного обучения, планерные совещания и т.п.) преподаватель вправе использовать по собственному усмотрению.

5.6. Отдельные категории Работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни (по письменному заявлению):

- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырёх дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырёх дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;
- родителям и опекунам, у которых дети идут в первый класс - 1 сентября.

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается - на 1 час - для всех Работников, кроме Работников, для которых установлен сменный режим работы.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.8. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- в количестве 3 календарных дня (заместитель директора);
- в количестве 12 календарных дней главный бухгалтер.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного отпуска.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем, с учётом мнения Профсоюзов. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до Работников под роспись. При приёме нового Работника в первый рабочий год при желании уйти в отпуск после утверждения графика отпусков, Работник направляет Работодателю заявление в произвольной форме. В случае достижения договорённости о дате начала отпуска Работодатель издаёт приказ о предоставлении отпуска. Сведения об отпуске заносятся в личную карточку Работника.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении (ст.122 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен Работнику до истечения этого срока.

5.11. По соглашению сторон ежегодный отпуск Работника может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, у педагогических Работников не менее 28 календарных дней.

5.12. В соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации, Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с регистрацией брака – 5 дней;
- в связи с рождением (усыновлением) ребёнка – 5 дней;
- в связи со смертью близких родственников – 5 дней.

5.13. Работникам при непрерывной педагогической работе не реже чем через каждые 10 лет предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств Работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Обязанности Работодателя (статья 214, 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- 1) безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 2) создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 3) соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 5) реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 6) разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- 7) режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8) приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и

установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

9) оснащение средствами коллективной защиты;

10) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;

11) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

12) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

13) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

14) недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

15) предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов

Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учётом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

16) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

17) расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

20) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

21) обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

22) информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от

воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

23) разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения Профсоюза или иного уполномоченного Работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

24) ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

25) соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

26) приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

27) при приёме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

28) при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого Работодателя (иного лица), Работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим Работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья Работников, в том числе Работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья Работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

29) Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших

установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой статьи 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 Трудового кодекса РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает Работодатель с учётом мнения Профсоюза или иного представительного органа Работников (при наличии такого представительного органа).

Копия отверженного Работодателем плана мероприятий направляется Работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения Работодателя.

Возобновление деятельности Работодателя на рабочих местах, указанных в части первой статьи 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2. Права Работодателя в области охраны труда (статья 214.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель имеет право:

- 1) использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- 2) вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 3) предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.3. Обязанности Работника в области охраны труда (статья 215 Трудового кодекса

Российской Федерации)

Работник обязан:

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- 3) следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 4) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 5) проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 6) незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- 7) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- 8) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4. Права Работника в области охраны труда (статья 216 Трудового кодекса Российской Федерации).

Каждый работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 3) получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- 5) обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- 6) обучение по охране труда за счёт средств Работодателя;
- 7) дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счёт средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- 8) гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- 9) обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 10) обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- 11) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- 12) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

6.5. Гарантии права Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (статья 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Государство гарантирует Работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведён Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае необеспечения Работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка Работника.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность Работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий Работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- осуществлять перевод Работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;
- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- при приёме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- проводить другие мероприятия.

6.6. Право работника на получение информации об условиях и охране труда (статья 216.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Каждый Работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления информации возлагается на Работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при

наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать Работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению Работодателем информационных материалов в целях информирования Работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.7. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание (статья 216.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя. В этих целях Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приёма пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счёт средств работодателя, если иное не предусмотрено трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции Учреждение обеспечивает оптимальные условия труда, безопасные для здоровья в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда. Для реализации этих задач в Учреждении разработан План-календарь про профилактике ВИЧ/СПИДА (Приложение 4).

7. Работа с молодежью

Молодёжь, молодые граждане - социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020г. № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации»), имеющих гражданство Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

- 1) Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет);
- 2) Создавать условия для активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей;
- 3) Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению Работника в

возрасте до 18 лет до истечения 6 месяцев непрерывной работы в техникуме, не допускать не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска данной категории Работников;

4) Не допускать отзыва из отпуска Работников моложе 18 лет, а также замены этой категории Работников отпуска денежной компенсацией;

5) Соблюдать гарантии Работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования;

6) Решать вопросы профессионального роста молодых Работников с соответствующим повышением заработной платы (повышение квалификации, разрядов и т.д.);

7) Не допускать установления испытательного срока при приёме на работу для лиц, не достигнувших 18 лет, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

8) Не допускать применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочным работам.

8. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Работники предпенсионного возраста - граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

Работодатель обязуется:

1) Создавать необходимые условия (мероприятия) по поддержке Работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению их трудовой деятельности;

2) Осуществлять мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования Работников предпенсионного возраста;

3) Привлекать Работников пенсионного и предпенсионного возраста с их согласия и за дополнительную оплату на развитие системы наставничества с целью передачи практического опыта молодым работникам и (или) вновь поступившим работникам;

4) На основании письменного заявления освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном

законодательством в сфере охраны здоровья.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Освобождать Работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с Работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с предоставлением подтверждающих документов, выданных медицинским учреждением.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2. Предоставлять Работникам, в день вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), совпадающий с рабочим днём, а также в следующий за ним день, если он является рабочим днём для Работника, дни отдыха.

Дни отдыха предоставляются с сохранением за Работником места работы и среднего заработка (денежного содержания).

Дни отдыха предоставляются Работнику для вакцинации (ревакцинации) на основании его письменного заявления.

Работник предоставляет Работодателю справку медицинской организации, содержащую сведения о вакцинации (ревакцинации) (Закон Республики Карелия от 22.07.2021г. № 2585-ЗРК).

9.3. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь Работникам при наличии следующих оснований:

- рождение (усыновление) ребёнка;
- смерть членов семьи (супруг(а), дети, родители);
- тяжёлое материальное положение;

- бракосочетание;
- Работникам к 50-летию, 60-летию, 70 – летию;
- при увольнении в связи с выходом на заслуженный отдых-пенсию и стаже работы в Учреждении 20 и более лет;
- иные основания.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и Профсоюзы строят свои взаимоотношения в социальном партнёрстве, руководствуясь законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.2. Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов Профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставами Профсоюзов, Положениями о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса Российской Федерации от Работников, не являющихся членами Профсоюзов.

10.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюзов, реализации законных прав Работников и их представителей.

10.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюзов членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюзов, в размере, предусмотренном Уставами отраслевых Профсоюзов.

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

Профсоюзы не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляют Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение Профсоюзов не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзами с целью достижения взаимоприемлемого решения. Решение оформляется протоколом.

10.5. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзов исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.6. Профсоюзы вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюзов и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

Представители Профсоюзов включаются в комиссии: специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев в Учреждении.

10.7. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) 2 раза в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

10.8. Члены Профсоюзов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель и Профсоюзы систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год - отчитываться о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. Продолжительность переговоров не должна превышать трёх месяцев.

11.5. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются Работодателем для уведомительной регистрации в Управление труда и занятости Республики Карелия.

«08» декабря 2025 года

12.ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Табель учёта использования рабочего времени (лицевая и обратная сторона)
2. Форма расчётного листка
3. Соглашение по охране труда
4. План-календарь про профилактике ВИЧ/СПИДА

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ ДЛЯ ТАБЕЛЯ УЧЁТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

- **Я** — продолжительность работы в дневное время;
- **Н** — продолжительность работы в ночное время;
- **С** — продолжительность сверхурочной работы;
- **К** — служебная командировка;
- **ПК** — повышение квалификации с отрывом от работы;
- **О** — ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- **ОУ** — дополнительный отпуск в связи с обучением с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением;
- **УД** — дополнительный отпуск в связи с обучением без сохранения заработной платы;
- **Б** — отпуск по беременности и родам (отпуск в связи с усыновлением новорождённого ребёнка); временная нетрудоспособность с назначением пособия согласно законодательству;
- **Р** — отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- **ДО** — отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работнику по разрешению работодателя;
- **ОЗ** — ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;
- **ЛЧ** — сокращённая продолжительность рабочего времени против нормальной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством
- **П** — прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение времени, установленного законодательством);
- **НС (25)** — продолжительность работы в режиме неполного рабочего времени по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством;
- **В** — выходные дни (еженедельный отпуск) и нерабочие праздничные дни;
- **ОВ** — дополнительные выходные дни (оплачиваемые);
- **НВ** — дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы);
- **НН** — неявки по невыясненным причинам (до выяснения обстоятельств);
- **ПР** — время простоя по вине работодателя;
- **НП** — время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- **НО** — отстранение от работы (недопущение к работе) с оплатой (пособием) в соответствии с законодательством;
- **НБ** — отстранение от работы (недопущение к работе) по причинам, предусмотренным законодательством, без начисления заработной платы;
- **НЗ** — время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- **Г** - невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству;
- **ПТД** - приостановление трудового договора

Приложение 2 к Коллективному договору

Организация: ГАПОУ РК "Петрозаводский автотранспортный техникум"								
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА								
Ф.И.О.					К выплате:			
Организация: ГАПОУ РК "Петрозаводский автотранспортный техникум"					Должность:			
Подразделение:					Оклад (тариф):			
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Отпуск основной						Профсоюзные взносы		
Увеличение объема работ (пед. нагрузка)						Выплачено:		
Районный коэффициент						За первую половину месяца		
Северная надбавка						Зарплата за месяц		
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей						Отпуск, межрасчет		
Классное руководство								
Премия								
Материальная помощь								
Командировка								
Стимулирующая надбавка (баллы)								
Председатель ПЦК и МО								
Заведование учебными кабинетами и лабораториями, мастерскими								
За напряженность работы								
Компенсация проезда к месту отдыха и обратно								
Доплата до МРОТ								
За напряженность труда (внебюджет) %								
Увеличение объема работ внебюджет (пед. нагрузка)								
Пед. зарплата за фактические часы								
Доплата за совмещение (пед. нагрузка) внебюджет								
Квалификационная категория								
Квалификационная категория (внебюджет)								
Договор (работы, услуги)								
Долг предприятия на начало					Долг предприятия на конец			

Приложение 3 к Коллективному договору

**План
мероприятий по улучшению условий и охраны труда
на 2026 год**

№ п/п	Наименование мероприятия по улучшению условий и охраны труда	Срок реализации мероприятия	Ответственное лицо
1	2	3	4
1	Проведение обязательных предварительных медицинских осмотров	По мере приема на работу новых сотрудников	ОКиПР, специалист по охране труда
2	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров	В соответствии с графиком	ОКиПР, специалист по охране труда
3	Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности	По мере необходимости	Специалист по охране труда, руководитель хозяйственной службы

4	<p>Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям</p>	По мере необходимости	Специалист по охране труда, руководитель хозяйственной службы
5	<p>Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников</p>	Январь-август 2026 года	Специалист по охране труда, руководитель хозяйственной службы
6	<p>Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой,</p>	В течение года, по износу, согласно норм выдачи	Специалист по охране труда, руководители подразделений

	специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты		
7	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ	Постоянно	Специалист по охране труда, руководители подразделений
8	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда	Обучение: при приеме на работу, далее 1 раз в 3 года; Инструктажи по ОТ : при приеме на работу, далее 1 раз в 6 месяцев	Специалист по охране труда, руководители подразделений
9	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и создание санитарных постов с аптечками,	Январь, далее пополнение по мере необходимости	Специалист по охране труда, руководители подразделений

	укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи		
10	Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	Постоянно	Специалист по охране труда, руководители подразделений, руководитель хозяйственной службы
11	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах	В течение года	Руководители физического воспитания
12	Организация и проведение производственного контроля	В течение года	Специалист по охране труда, руководители подразделений, руководитель хозяйственной службы

План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	Сообщение в национальном мессенджере МАХ о ЗОЖ «Здоровый я - здоровая страна»	Раз в квартал	Отдел кадров
2.	Привлечение медработников для организации лекционно - профилактической работы в техникуме «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	Декабрь, в течение года	Отдел воспитательной и социальной работы
3.	Выставка тематической литературы «Осторожно СПИД»	Декабрь, в течение года	Педагоги-библиотекари
4.	Проведение анкетирования среди работников техникума «Что ты знаешь и ВИЧ/СПИД?»	Декабрь, в течение года	Отдел кадров
5.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвящённая Всемирному дню борьбы со СПИДом	Декабрь, в течение года	Отдел воспитательной и социальной работы
6.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции	Декабрь, в течение года	Советник директора по воспитанию
7.	Организация спортивного досуга (соревнований) для работников, участие в городских мероприятиях по здоровому образу жизни	Декабрь, в течение года	Руководитель физического воспитания
8.	Организация медицинского осмотра работников	По согласованию с директором	Отдел кадров