Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Бузулукский строительный колледж» г. Бузулука Оренбургской области

Директор

_____ Н.И. Горько

«___» _____ 2026 год

Первичная профсоюзная организация ГАПОУ «БСК» Бузулукской городской организацией Оренбургской области общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Председатель

_____ Т.И. Русвева

«01» 07 2026 год

Коллективный договор

между Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением «Бузулукский строительный колледж» г. Бузулука Оренбургской области (далее - ГАПОУ «БСК») и Первичной профсоюзной организацией ГАПОУ «БСК» Бузулукской городской организацией Оренбургской области общественной организации Профсоюза работпиков народного образования и науки Российской Федерации

Содержание

1. Общие положения 3
2. Обязательства сторон Соглашения и их представителей 4
3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением 5
5. Оплата труда и нормы труда 9
6. Рабочее время и время отдыха 14
7. Условия и охрана труда 17
8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров 18
9. Социальные гарантии, льготы, компенсации 22
10. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза 24
11. Обязательства Профсоюза 27
12. Контроль за выполнением Соглашения 27
Приложение 1. Правила внутреннего распорядка ГАПОУ «БСК», утвержденные 10.01.2024 г. 27
Приложение 2. Положение о системе управления охраной труда, утверждённые 01.09.2025 г. 28

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор между Государственным автономным профессиональным образовательным учреждении «Бузулукский строительный колледж» г. Бузулука Оренбургской области (далее – ГАПОУ «БСК») и Первичной профсоюзной организацией ГАПОУ «БСК» Бузулукской городской организацией Оренбургской области общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности ГАПОУ «БСК».

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования и науки.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза (далее - работники) в лице их полномочного представителя – председателя Первичной профсоюзной организации ГАПОУ «БСК» Бузулукской городской организации Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Т.И. Русяева (далее - профсоюз);

работодатель в лице их полномочного представителя – директор ГАПОУ «БСК» Н.И. Горько.

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

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.4.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников организации.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.5. Работодатель доводит текст коллективного договора и изменения к нему до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Текст коллективного договора публикуется на сайте учреждения в двухнедельный срок после его подписания.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 30 июня 2029 года.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

2. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения их работников стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.2. Предоставляет профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителю выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллектива, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников.

2.2.3. Предоставляет возможность представителям профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе, в

области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в организации.

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.8. Участвует в расследовании несчастных случаев происшедших в организациях.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

3.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.4. Содействовать осуществлению в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профсоюзом.

3.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.6. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления учреждения (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,

затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.2. Учреждение обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников учреждения, обеспечить заблаговременное о них информирование профсоюза для учета мнения профсоюза и положений настоящего коллективного договора;

3.2.2. Стороны согласились регулярно освещать на официальном сайте в сети Интернет результаты выполнения коллективного договора.

3.2.3. Стороны оформляют договоренности между обучающимися в учреждении по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов соглашениями.

3.2.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях: проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организации; содействие трудоустройству не менее половины выпускников учреждения по специальности в течение одного года после выпуска; содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту; развитие творческой и социальной активности молодежи; обеспечение их правовой и социальной защищенности; по активизации и поддержке патриотического воспитания студенческой молодежи, воспитанию здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся из числа молодежи с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; проведение «профсоюзных уроков».

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работником организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений

нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов.

4.1.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники,- реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам учреждения, осуществляется

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу

жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда учреждение и профсоюз исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области;

5.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.3. Разрабатывает положение об оплате труда работников организаций, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов;

5.4. Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 60%.

5.3. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 15 числа – за первую половину месяца; 30 – 31 числа - за вторую половину месяца (15 февраля – за первую половину месяца; 28 – 29 – за вторую половину месяца).

5.4. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

5.6. Работодатель производит оплату труда педагогическим работникам учитывая особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников. При суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания календарного года.

5.7. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.9. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер- преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

5.12. Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

5.13. Работодатель сохраняет за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год; до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» – не менее чем за один год; по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, не менее чем на 6 месяцев; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории; при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации

и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

5.15. Стороны считают необходимым:

5.15.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

5.15.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда;

5.15.3. С целью поддержки молодых преподавательских кадров по решению руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера молодым специалистам в течение первых трех лет в размере, установленном Положением о порядке выплат стимулирующего характера.

5.15.4 Работодателю сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере».

5.15.5 Работодателю относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера.

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, руководствоваться Разъяснениями об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения.

5.16. За работниками учреждения сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни в соответствии со ст. 139 ТК РФ. Расчет производится исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

5.17. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический) и выплаты компенсации за отпуск свыше 28

календарных дней, применяется расчетный период в двенадцать календарных месяцев в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 N 82070).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1). Работодатель и профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, предусматривая в них в том числе:

порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения учреждения, так и за его пределами;

предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников без обязательного присутствия в учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.3. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работы исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель предоставляет отпуск педагогическому работнику учреждения во время учебного года при наличии заключения врача о необходимости санаторно-курортного лечения и путевки.

Педагогическим работникам на основании их личного заявления предоставляются длительные отпуска сроком до 1 года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Приложение № 2).

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты

определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.7. Работники, не оформлявшие в течение года листы нетрудоспособности, имеют право на предоставление им дополнительного оплачиваемого отпуска к основному отпуску в размере 3 (трех) дней.

6.8 При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 7 дней.

6.9. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке с сохранением заработной платы в следующих случаях: рождение ребенка – 3 рабочих дня; сопровождение ребенка в первый класс – 1 рабочий день (1 сентября); проводы в армию ребенка – 2 рабочих дня; бракосочетание самого работника или его ребенка – 3 рабочих дня; смерть супруга, детей, родителей – 3 рабочих дня.

Работодатель по письменному заявлению работников выплачивает материальную помощь работникам при выходе на пенсию при стаже работы в данном учреждении не менее 5 лет в размере 5000 рублей.

7. Условия и охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2. Обеспечивает наличие должности специалиста по охране труда и его работу в соответствии с Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 N 66318), межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007, национальным стандартом ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда».

7.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.4. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

7.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися образовательных организаций. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих

по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.7. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве и ведет их учет.

7.8. Гарантирует и предоставляет льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.10. Профсоюз:

7.10.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей специалиста по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав;

7.10.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных планом работы по охране труда, соглашениями и программами по безопасности учреждения;

7.10.3 Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

7.10.4. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда организации, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

7.11. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверки нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.12. Стороны обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

7.13. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований уполномоченного лица, выданные работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Учреждение:

8.1.1. Содействует повышению квалификации работников, трудоустройству выпускников образовательных организаций

профессионального образования, оказанию эффективной помощи преподавателям и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов;

8.1.2. Координирует деятельность учреждения педагогического профессионального образования, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании;

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала учреждения, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников учреждения;

8.1.4. Информирует профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, в том числе, сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.5. В целях повышения квалификации молодых специалистов руководитель на основании заявления молодого специалиста по ходатайству профсоюза и предложению педагогического совета рассматривает вопрос о заключении целевого договора на обучение молодого специалиста в высшем учебном заведении по профилю специальности.

Молодой специалист, оплата за обучение в высшем учебном заведении которого произведена за счет внебюджетных средств колледжа, обязуется отработать в колледже не менее 5 лет с момента заключения целевого договора, иначе специалист обязуется возвратить полную стоимость затрат, произведённых колледжем за обучение специалиста при увольнении.

8.2. Стороны считают, что:

рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации для: имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия и государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности; победителей на областных, межрегиональных или всероссийских этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях; победителей конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категории педагогический работник претендует впервые, не имея первой

квалификационной категории.

8.3. Профсоюз при изменении типа организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников организации профсоюза представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников учреждения.

8.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

8.4.3. Разрабатывают меры по: обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения; снижению текучести кадров в учреждении, повышению уровня квалификации преподавательского состава; созданию условий для непрерывного профессионального образования работников учреждения.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью, занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

8.5.2. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам.

8.5.3. Совместно организовывать участие в региональных конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Мастер года», «Молодежь Оренбуржья», «Золотая молодежь Оренбуржья» конкурсные отборы лучших педагогов и образовательных учреждений в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», «Патриотическое воспитание», в том числе для получения гранта Губернатора

Оренбургской области и другие.

8.6. Стороны договорились: сохранять количество рабочих мест; обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам; предоставлять высвобождаемым работникам дополнительные по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантии и компенсации; предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца; не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определять порядок проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки; создавать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения; не допускать увольнение работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет; создавать условия по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний; оказывать методическую помощь педагогическим работникам организации, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям; совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровье сберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровье ориентированного поведения.

8.7. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности в интересах и при наличии нужд Учреждения за счет средств работодателя. Работодатель содействует работнику, желающему получить профессиональное обучение или профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

При этом работник, получивший дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности за счет средств колледжа, обязуется отработать в образовательном учреждении не менее 3 (трех) лет, либо при увольнении ранее указанного срока, возместить стоимость затрат, понесенных Учреждением на обучение работника.

8.8. Работодатель содействует: формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности; осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

9.2. Если порядком предоставления средств не установлено иное, учреждение самостоятельно определяет направление использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.3. Стороны участвуют в работе по выработке предложений, касающихся обеспечения служебным жильём работников из числа молодых специалистов (предоставление комнаты в общежитии);

9.4. Стороны исходят из того, что работодатель:

9.4.1. Предоставляет бесплатно транспортное средство для работников при проведении культурно-спортивных, туристических и оздоровительных мероприятий, а также для организации захоронения умершего работника членам его семьи, либо для организации захоронения близких родственников работника.

Транспортное средство предоставляется работнику для использования в личных целях путем заключения договора безвозмездного пользования с компенсацией фактически понесенных затрат на ГСМ.

9.4.2. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов - педагогических работников в возрасте до 30 лет, впервые поступивших на работу после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования и заключившие трудовые договоры на неопределенный срок, а также на время декретного отпуска основного работника предоставляется на основании личного заявления работника единовременная материальная помощь в размере 15 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход

деятельности при наличии материальной возможности учреждения. Порядок выплаты единовременной материальной помощи устанавливается Учреждением с учетом мнения Профсоюза.

9.5. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно: приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ); не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ); на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ); возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ); предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ); соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

9.6. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

9.6.1. Для демобилизованных работников по месту работы: преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников; оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений; предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

9.6.2. Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы: оказание бесплатной психологической и юридической помощи; предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных

граждан время; проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

10. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением об Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Соглашением между министерством образования Оренбургской области и Региональной организацией профсоюза, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении места осуществления трудовой деятельности членов Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов

профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением и представление акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Содействовать профсоюзной организации в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.7. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета Профсоюза.

10.2.8. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель профсоюзной организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзной организации, членами которой они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзной организации, членами которой они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборного профсоюзного органа, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзного органа:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзный орган, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность). При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзного органа, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности учреждения, председателю профкома устанавливается доплата в размере 20 % от должностного оклада.

10.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы: расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя; привлечения к сверхурочным работам; разделения рабочего времени на части; запрещения работы в выходные и нерабочие праздничные дни; очередности предоставления отпусков; установления заработной платы; применения систем нормирования труда; массовых увольнений; утверждения Правил внутреннего трудового распорядка; создания комиссий по охране труда; составление графиков сменности; установления размеров повышенной заработной платы за вредные и

или) опасные и иные особые условия труда; установления размеров повышения заработной платы в ночное время; применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения; определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей; установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

10.8. Учреждение принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление ими своих уставных задач.

11. Обязательства Профсоюза

Профсоюз обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в организации.

11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области и настоящим Коллективным договором.

11.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и его работников.

11.6. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств.

11.7. Принимать участие в финансировании спортивных и культмассовых областных мероприятий.

11.8. Поощрять денежными выплатами работников учреждения, дети которых окончили учебный год на «отлично», «хорошо» и «отлично», «хорошо».

12. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

12.2. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на заседании профсоюза.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

13. Приложения

Приложение 1. Правила внутреннего распорядка ГАПОУ «БСК»,

утвержденные 10.01.2024 г.

Приложение 2. Положение о системе управления охраной труда, утверждённые 01.09.2025 г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Бузулукский строительный колледж»
г. Бузулука Оренбургской области

РАССМОТРЕНО
на заседании Совета колледжа
протокол № 1 «16» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ «БСК»
_____ Н.И. Горько
«16» 01 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
на заседании Совета родителей
ГАПОУ «БСК»
_____ / Осипова
«16» 01 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
на заседании Студенческого
совета ГАПОУ «БСК»
_____ / Крутько
«16» 01 2024 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА
ОБУЧАЮЩИХСЯ ГАПОУ «БСК»

Бузулук 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего распорядка обучающихся ГАПОУ «БСК» (далее – Правила) разработаны в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом ГАПОУ «БСК» (далее – учреждение).

1.2.Правила внутреннего распорядка обучающихся разработаны для обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена и программам квалифицированных рабочих, служащих и имеют целью способствовать воспитанию у обучающихся укреплению учебной дисциплины, созданию комфортного микроклимата для обучающихся, улучшению качества учебного процесса.

1.3. Обучающийся - физическое лицо, осваивающее образовательную программу.

Обучающемуся бесплатно предоставляется зачетная книжка, а также студенческий билет. Образцы зачетной книжки и студенческого билета утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Обучающимся могут совмещать учебу с работой и пользоваться при этом гарантиями и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

Форма справки-вызова, дающей обучающемуся по очно-заочной и заочной формам получения образования право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска и других гарантий и компенсаций, связанных с обучением в профессиональной организации, имеющей государственную аккредитацию, утверждается Министерством образования и науки Российской Федерации.

2. Права обучающихся

2.1. Обучающийся Колледжа имеет право на:

1) выбор формы получения образования и формы обучения после получения основного общего образования или после достижения восемнадцати лет;

2) предоставление условий для обучения с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в том числе получение социально-педагогической и психологической помощи, бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции;

3) обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы в порядке, установленном локальными нормативными актами;

4) участие в формировании содержания своего профессионального образования при условии соблюдения федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, образовательных стандартов в порядке, установленном локальными нормативными актами;

5) выбор факультативных (необязательных для данного уровня образования, профессии, специальности или направления подготовки) и элективных (избираемых в обязательном порядке) учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) из перечня, предлагаемого учреждением (после получения основного общего образования);

6) освоение наряду с учебными предметами, курсами, дисциплинами (модулями) по осваиваемой образовательной программе любых других учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), преподаваемых в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в установленном ею порядке, а также преподаваемых в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), одновременное освоение нескольких основных профессиональных образовательных программ;

7) зачет учреждением в установленном им порядке результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей),

практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) отсрочку от призыва на военную службу, предоставляемую в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;

9) уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья;

10) свободу совести, информации, свободное выражение собственных взглядов и убеждений;

11) каникулы - плановые перерывы при получении образования для отдыха и иных социальных целей в соответствии с законодательством об образовании и календарным учебным графиком;

12) академический отпуск в порядке и по основаниям, которые установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, а также отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке, установленном федеральными законами;

13) переход с платного обучения на бесплатное обучение в случаях и в порядке, которые предусмотрены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

14) перевод в другую образовательную организацию, реализующую образовательную программу соответствующего уровня, в порядке, предусмотренном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

15) восстановление для получения образования в образовательной организации, реализующей основные профессиональные образовательные программы, в порядке, установленном законодательством об образовании;

16) участие в управлении учреждением в порядке, установленном его уставом;

17) ознакомление с Уставом, со сведениями о дате предоставления и регистрационном номере лицензии на осуществление образовательной деятельности, сведеннями о дате предоставления и регистрационном номере государственной аккредитации образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам, с образовательными программами и другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности, права и обязанности обучающихся;

18) обжалование актов учреждения в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

19) бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебной, производственной базой учреждения;

Порядок пользования источниками информации, перечень основных услуг и условия их предоставления определяются положением о библиотеке учреждения и правилами пользования библиотекой, утвержденными директором колледжа.

Учреждение несет ответственность за доступность и качество библиотечно-информационного обслуживания библиотекой.

20) пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения;

21) развитие своих творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях;

22) опубликование своих работ в изданиях учреждения на бесплатной основе;

23) поощрение за успехи в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности;

24) совмещение получения образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана;

25) получение информации от учреждения о положении в сфере занятости населения Российской Федерации по осваиваемым ими профессиям, специальностям и направлениям подготовки;

2) иные академические права, предусмотренные настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами.

2.2.Обучающимся предоставляются следующие меры социальной поддержки и стимулирования:

1) полное государственное обеспечение, в том числе обеспечение одеждой, обувью, жестким и мягким инвентарем, в случаях и в порядке, которые установлены федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации;

2) обеспечение питанием в случаях и в порядке, которые установлены федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации;

3) предоставление в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и жилищным законодательством жилых помещений в общежитиях;

При наличии обучающихся, нуждающихся в жилой площади, не допускается использование не по назначению входящей в специализированный жилищный фонд учреждения жилой площади общежитий (в том числе ее сдача в аренду и иные сделки). С каждым обучающимся, проживающим в общежитии, заключается договор найма

жилого помещения в общежитии в порядке, установленном жилищным законодательством.

Обучающимся по заочной форме обучения предоставляются жилые помещения в общежитиях на период прохождения промежуточной и итоговой аттестации.

Размер платы за пользование жилым помещением и коммунальные услуги в общежитии для обучающихся определяется локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения советов обучающихся и представительных органов обучающихся в колледже. Колледж вправе снизить размер платы за пользование жилым помещением и коммунальные услуги в общежитии для обучающихся или не взимать ее с отдельных категорий обучающихся в определяемых им случаях и порядке.

4) транспортное обеспечение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;

5) получение стипендий, материальной помощи и других денежных выплат, предусмотренных законодательством об образовании;

6) предоставление в установленном в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и законодательством Российской Федерации порядке образовательного кредита;

7) иные меры социальной поддержки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления, локальными нормативными актами.

2.3.Обучающиеся имеют право на посещение по своему выбору мероприятий, которые проводятся в учреждении и не предусмотрены учебным планом, в порядке, установленном локальными нормативными актами. Привлечение обучающихся без их согласия и несовершеннолетних обучающихся без согласия их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой, запрещается.

2.4.Обучающиеся имеют право на участие в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах, созданных в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также на создание общественных объединений обучающихся в установленном федеральным законом порядке.

2.5.Принуждение обучающихся к вступлению в общественные объединения, в том числе в политические партии, а также принудительное привлечение их к деятельности этих объединений и участию в агитационных кампаниях и политических акциях не допускается.

2.6.Обучающиеся имеют право создавать студенческие отряды, представляющие собой общественные объединения обучающихся, целью деятельности которых является организация временной занятости таких обучающихся, изъявивших желание в свободное от учебы время работать в различных отраслях экономики.

2.7.Обучение и содержание обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Оренбургской области.

2.8.В целях защиты своих прав обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся самостоятельно или через своих представителей вправе:

1) направлять в органы управления учреждения, обращения о применении к работникам указанной организаций, нарушающим и (или) ущемляющим права обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами с привлечением обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

2) обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника;

3) использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов.

3.Обязанности обучающихся

3.1. Обучающиеся в Колледже обязаны:

1) добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы;

2) выполнять требования устава учреждения, правил внутреннего распорядка, в том числе требования к дисциплине на учебных занятиях и правилам поведения в такой организации, правил проживания в общежитиях и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;

3) заботиться о сохранении и об укреплении своего здоровья, стремиться к нравственному, духовному и физическому развитию и самосовершенствованию;

4) уважать честь и достоинство других обучающихся и работников учреждения, не создавать препятствий для получения образования другими обучающимися;

5) не использовать средства подвижной радиотелефонной связи во время проведения учебных занятий при освоении образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, за исключением случаев возникновения угрозы жизни или здоровью обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, иных экстренных случаев;

6) бережно относиться к имуществу учреждения, поддерживать в нем чистоту и порядок;

7) участвовать в общественно полезном труде, предусмотренном образовательной программой и направленном на формирование у обучающихся трудолюбия и базовых трудовых навыков, чувства причастности и уважения к результатам труда;

8) находиться в колледже в сменной обуви.

4. Обучающиеся запрещается:

4.1. Находиться в учебных кабинетах в верхней одежде и головном уборе.

4.2. Опаздывать на занятия, пропускать занятия без уважительных причин.

4.3. Шуметь, громко разговаривать, употреблять прозвища, грубые выражения во время пребывания в Колледже.

4.4. Распивать спиртные напитки (в том числе, пиво).

4.5. Курить (в т. ч. кальян) в помещении и на территории колледжа.

4.6. Появление в общежитии в алкогольном или наркотическом состоянии.

4.7. Хранение и распространение наркотических, токсических, сильнодействующих веществ и препаратов, другие изъятые из оборота средства.

4.8. Хранение в общежитии взрывчатых, химически опасных веществ или огнестрельного, травматического и пневматического оружия.

5. Ответственность обучающихся

5.1. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических работников. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся, педагогическим работникам и иным работникам колледжа не допускается.

5.2. Контроль за соблюдением правил внутреннего распорядка, включая соблюдение дисциплины на учебных занятиях и правил

поведения в организации, осуществляется педагогическими, руководящими работниками учреждения, а также иными лицами, на которых возложены соответствующие обязанности.

5.3. За неисполнение или нарушение устава учреждения, правил внутреннего распорядка, в том числе требований к дисциплине на учебных занятиях и правилам поведения, правил проживания в общежитиях и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, а именно:

а) за систематические опоздания на занятия без уважительных причин;

б) за пропуски занятий без уважительных причин в количестве 18 часов и более;

в) за психическое и физическое воздействие на других обучающихся, педагогов, сотрудников колледжа;

г) за систематические нарушения раздела 3 Настоящих правил;

к обучающемуся могут быть применены меры дисциплинарного взыскания - замечание, выговор, отчисление.

5.4. Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания к обучающимся во время их болезни, каникул, академического отпуска, отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком.

5.5. При выборе меры дисциплинарного взыскания учреждение учитывает тяжесть дисциплинарного проступка, причины и обстоятельства, при которых он совершен, предыдущее поведение обучающихся, его психофизическое и эмоциональное состояние, а также мнение советов обучающихся, советов родителей (законных представителей).

5.6. По решению учреждения за неоднократное совершение дисциплинарных проступков допускается применение отчисления несовершеннолетнего обучающегося как меры дисциплинарного взыскания. Отчисление несовершеннолетнего обучающегося применяется, если иные меры дисциплинарного взыскания и меры педагогического воздействия не

дали результата и дальнейшее его пребывание в учреждении оказывает отрицательное влияние на других обучающихся, нарушает их права и права работников учреждения, а также нормальное функционирование учреждения.

5.7. Решение об отчислении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, принимается с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа опеки и попечительства.

5.8. Колледж незамедлительно обязано проинформировать об отчислении несовершеннолетнего обучающегося в качестве меры дисциплинарного взыскания орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования.

5.9. Обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетнего обучающегося вправе обжаловать в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений меры дисциплинарного взыскания и их применение к обучающемуся.

5.10. Порядок применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.11.Порядок перевода, отчисления и восстановления обучающихся учреждения регламентируется Положением о порядке перевода, отчисления и восстановления обучающихся.

5.12 Материальный ущерб, нанесённый Колледжу по вине обучающихся, возмещается им или его родителями (или лицами, их заменяющими).

6. Поощрения обучающихся

6.1. За успехи в освоении образовательных программ, в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой и других, для обучающихся устанавливаются различные формы морального и материального поощрения:

- благодарность,

- назначение повышенной стипендии;

- занесение имени выпускника в справочник «Лучшие выпускники учреждений профессионального образования Оренбургской области» и др.

Поощрения применяются директором колледжа по представлению педагогического совета, заместителей директора по УВР и ВР, классного руководителя, общественности в соответствии с положениями проводимых конкурсов и соревнований, по результатам проделанной работы и/или за иные заслуги.

Поощрения объявляются приказом по колледжу в обстановке широкой гласности, в обязательном порядке доводятся до сведения обучающихся и их родителей (законных представителей) и (или) лиц, их замещающих, работников колледжа, размещаются на информационных стендах колледжа.

Выписка из приказа о поощрении хранится на бумажных и (или) электронных носителях, также заносится в личное дело обучающегося, которое в соответствии с номенклатурой дел хранится в архиве.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Бузулукский строительный колледж» г. Бузулука Оренбургской области

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ М.А.Болдырева
«01» 09 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ «БСК»
_____ Н.И. Горько
«01» 09 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

г. Бузулук, 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о системе управления охраной труда (далее – Положение о СУОТ) разработано на основе Примерного положения Минтруда от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда». Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию», Трудовым кодексом Российской федерации и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

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

1.3. Система управления охраной труда – совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов общей системы управления, которая включает в себя организационную структуру, выполняющую функции управления по обеспечению охраны труда с использованием людских, технических и финансовых ресурсов.

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

1.5. Основные задачи системы управления охраной труда:

- реализация основных направлений политики учреждения в сфере охраны труда и выработка предложений по ее совершенствованию;
- разработка и реализация плана мероприятий по улучшения условий и охраны труда;
- создание условий, обеспечивающих соблюдение законодательства по охране труда, в том числе обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, используемых в трудовом процессе, оборудования, приборов и технических средств трудового процесса;
- формирование безопасных условий труда;
- контроль за соблюдением требований охраны труда;
- обучение и проверка знаний по охране труда, в том числе, создание и совершенствование непрерывной системы обучения в области обеспечения охраны труда;
- предотвращение несчастных случаев с лицами, осуществляющих трудовую деятельность в ГАПОУ «БСК»;
- охрана и укрепление здоровья персонала, лиц, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении, организация их лечебно-профилактического обслуживания, создание оптимального сочетания режимов труда, производственного процесса, организованного отдыха.

1.6. Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств.

1.7. СУОТ представляет собой единство:

- организационной структуры управления в учреждении, предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;
- мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;

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

1.8. Положения СУОТ распространяются на всех работников, работающих в учреждении в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. В рамках СУОТ учитывается деятельность на всех рабочих местах, во всех структурных подразделениях (филиалах, обособленных подразделениях, территориях, зданиях, сооружениях и других объектах) учреждения, находящихся в его ведении.

1.9. Установленные СУОТ положения по безопасности, относящиеся к нахождению и перемещению по объектам учреждения, распространяются на всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях ГАПОУ «БСК», в том числе для представителей органов надзора и контроля и работников подрядных организаций, допущенных к выполнению работ и осуществлению иной деятельности на территории и объектах учреждения в соответствии с требованиями применяемых в учреждении нормативных правовых актов. Указанные положения по безопасности СУОТ доводятся до перечисленных лиц при проведении вводных инструктажей и посредством включения необходимых для соблюдения положений СУОТ в договоры на выполнение подрядных работ.

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

2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Безопасные условия труда, безопасность труда – условия труда, при которых воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключены, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Знаки безопасности – знаки, представляющие собой цветографическое изображение определенной геометрической формы с использованием сигнальных и контрастных цветов, графических символов и/или поясняющих надписей, предназначенные для предупреждения работников о непосредственной или возможной опасности, запрещении, предписании или разрешения определенных действий, а также для информации о расположении объектов и средств, использование которых исключает или снижает риск воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов.

Идентификация риска – процесс нахождения, составления перечня и описания элементов риска.

Локальный нормативный акт – документ, содержащий нормы трудового права, который принимается работодателем в пределах его компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Напряженность труда – характеристика трудовой деятельности, отражающая преимущественную нагрузку на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу труда.

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанности по трудовому договору и в иных установленных Федеральным законом случаях как на территории организации, так и за ее пределами; либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном организацией, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Нормативный правовой акт – официальный документ установленной формы, принятый (изданный) в пределах компетенции уполномоченного государственного органа (должностного лица), иных социальных структур.

Опасная ситуация (инцидент) – ситуация, возникновение которой может вызвать воздействие на работника (работников) опасных и вредных производственных факторов.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Оценка состояния здоровья работников – процедуры оценки состояния здоровья работников путем медицинских осмотров.

Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного (ых) производственного (ых) фактора (ов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Система управления охраной труда – совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов общей системы управления, которая включает в себя организационную структуру, выполняющую функции управления по обеспечению охраны труда с использованием людских, технических и финансовых ресурсов.

Специальная оценка условий труда – комплекс мероприятий по выявлению вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудовой деятельности и оценке уровня их воздействия на работника.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и

регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Управление профессиональными рисками – это комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами СУОТ и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков (далее - ОПР) и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, контроль и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудовой деятельности, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

3. РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ СУОТ

3.1. Политика учреждения по охране труда (Приложение 1):

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

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

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

- отражает цели в области охраны труда;

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

- включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;

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

3.2. Руководитель учреждения обеспечивает:

- предоставление ответственным лицам соответствующих полномочий для осуществления функций (обязанностей) в рамках функционирования СУОТ;

- документирование и доведение до сведения работников на всех уровнях управления учреждения информации об ответственных лицах и их полномочиях.

3.3. Руководитель учреждения в праве назначать работников, ответственных за соблюдение требований охраны труда, с предоставлением им необходимых полномочий для осуществления взаимодействия с ответственными лицами и непосредственно с администрацией учреждения в рамках функционирования СУОТ с учетом должностных и рабочих обязанностей.

Данные полномочия доводятся до сведения работников на всех уровнях управления учреждением.

3.4. Разработка, внедрение и поддержка процесса взаимодействия с работниками и их участия в разработке, планировании, внедрении мероприятий по улучшению условий и охраны труда обеспечивается с учетом:

- определения механизмов, времени и ресурсов для участия работников в обеспечении безопасности на своих рабочих местах;

- обеспечения своевременного доступа к четкой, понятной и актуальной информации по вопросам функционирования СУОТ;

- определения и устранения (минимизации) препятствий для участия работников в СУОТ.

4. ПЛАНИРОВАНИЕ

4.1. Планирование направлено на определение необходимого перечня мероприятий по охране труда, проводимых в рамках функционирования процессов (процедур) СУОТ.

4.2. При планировании СУОТ определяются профессиональные риски необходимые для предотвращения или уменьшения нежелательных последствий возможных нарушений положений СУОТ по безопасности.

4.3. Меры управления профессиональными рисками (мероприятия по охране труда) направляются на исключение выявленных у работодателя опасностей или снижение уровня профессионального риска.

4.4. Примерный перечень опасностей, их причин (источников), а также мер управления/контроля рисков приведен в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.5. В Плане мероприятий по охране труда организации указываются следующие сведения:

- наименование мероприятий;
- ожидаемый результат по каждому мероприятию;
- сроки реализации по каждому мероприятию;
- ответственные лица за реализацию мероприятий;
- выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

4.6. При планировании мероприятия учитываются изменения, касающиеся таких аспектов:

- нормативного регулирования, содержащего государственные нормативные требования охраны труда;

- условий труда работников (по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков (ОПР));

- внедрение новых услуг и процессов или изменение существующих, которые включают изменения расположения рабочих мест и производственной среды (здания и сооружения, оборудование, инструменты, материалы).

4.7. Относящиеся к деятельности образовательных учреждений государственные нормативные требования охраны труда учитываются при разработке, внедрении, поддержании и постоянном улучшении СУОТ.

4.8. Цели в области охраны труда устанавливаются для достижения конкретных результатов, согласующихся с Политикой по охране труда учреждения.

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

4.10. Реализуемые цели, должны привести, в частности, к следующим результатам:

- к устойчивой положительной динамике улучшения условий и охраны труда;
- отсутствию нарушений обязательных требований в области охраны труда;
- достижению показателей улучшения условий труда.

4.11. При планировании достижения целей определяются ресурсы, ответственные лица, сроки достижения, способы и показатели оценки уровня достижения этих целей и влияние результатов.

4.12. При составлении Плана мероприятий по охране труда организации необходимо руководствоваться примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СУОТ

5.1. Планирование и реализация мероприятий по охране труда осуществляются в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. Учитывается передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда. Возможность выделения финансовых ресурсов для реализации указанного опыта оценивается при составлении плана мероприятий.

5.2. Для обеспечения функционирования СУОТ, руководитель учреждения:

- определяет необходимые компетенции работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных и учебных процессов (включая положения профессиональных стандартов);

- обеспечивает подготовку работников в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на них;

- обеспечивает непрерывную подготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда;

- документирует информацию об обучении и повышении квалификации работников в области охраны труда.

5.3. Организация процесса обучения и проверки знаний требований охраны труда осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства и «Положением об организации обучения и проверки знаний по охране труда, порядке и форме стажировки и допуска к самостоятельной работе» в ГАПОУ «БСК».

5.4. В ГАПОУ «БСК» работники в рамках СУОТ информируются:

- о политике и целях в области охраны труда;

- о системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда и об ответственности за их нарушение;

- о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроповреждений);

- об опасностях и рисках на своих рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

5.5. При информировании работников могут применяться (но не ограничиваться этими) следующие формы доведения информации:

- включение соответствующих положений в трудовой договор работника;

- ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

- проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;

- изготовления и распространения аудиовизуальной продукции - информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

- использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

- размещения соответствующей информации в общедоступных местах;

- проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

- ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя. Указанное ознакомление осуществляется под роспись работника.

6. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ

6.1. Основными процессами по охране труда в ГАПОУ «БСК» являются:

а) специальная оценка условий труда (далее – СОУТ)

Работодатель берет на себя ответственность по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ). Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и специализированной организацией, оказывающей услуги в этой области, привлекаемой на основании гражданско-правового договора.

Для проведения специальной оценки условий труда приказом работодателя создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда.

Комиссия по проведению специальной оценки условий труда:

- разрабатывает график проведения СОУТ и перечень рабочих мест, на которых она будет проводиться, с указанием аналогичных;
- организует подготовку рабочих мест к СОУТ, сбор документации, хронометражи, координацию работы по проведению СОУТ и др.;
- взаимодействует с экспертами и испытательной лабораторией, проводящими СОУТ;
- подписывает Отчет о проведении СОУТ, а председатель комиссии утверждает его;
- в течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда уведомляет об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а также направляет в ее адрес копию утвержденного отчета о проведении специальной оценки условий труда заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью;
- обеспечивает учёт результатов СОУТ при реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а также при установлении компенсаций, медицинских осмотров работников за вредные условия труда и др.;
- обеспечивает подготовку декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, и ее направление в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения;
- организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

б) оценка профессиональных рисков

Целью управления профессиональными рисками является обеспечение безопасности и сохранение здоровья работника в процессе трудовой деятельности.

Оценка и управление профессиональными рисками направлена на формирование и поддержание профилактических мероприятий по оптимизации опасностей и рисков, в том числе по предупреждению аварий, травматизма и профессиональных заболеваний и включает в себя:

в) проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;

Работодатель обеспечивает в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медосмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

Предварительный медосмотр осуществляется при приеме на работу, периодические – в течение трудовой деятельности работников с частотой, порядок определения которой устанавливается нормативными актами, предусматривающими обязательные периодические медосмотры для данной категории работников.

Работодатель берет на себя обязательство по недопущению работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров. Работник, не прошедший соответствующий медосмотр, должен быть отстранен от работы своим непосредственным руководителем.

г) проведение обучения работников;

Обучение работников требованиям охраны труда проводится в соответствии с «Порядком обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», разработанным в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда») и утвержденным руководителем учреждения.

д) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ);

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с «Положением о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

е) обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;

Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений осуществляется путем назначения ответственных лиц и соблюдения требований указанных в СП 255.1325800.2016. Свод правил. Здания и сооружения. Правила эксплуатации. Основные положения. А также других нормативных актов.

ж) обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;

Обеспечивается использованием сертифицированного/декларированного оборудования (в установленных случаях), изучения работниками инструкций(руководств) по эксплуатации оборудования и инструкций по охране труда, запретом всем работникам осуществлять работы на неисправном оборудовании или оборудовании, работе на котором работник не обучен. Эксплуатация оборудования осуществляется в соответствии с требованиями паспорта завода-изготовителя к конкретному оборудованию.

з) обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;

Осуществляется в соответствии с требованиями технологических карт и должностных инструкций.

и) обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;

Обеспечение безопасности работников при эксплуатации инструментов осуществляется путем соблюдения требований Приказа Минтруда России от 27.11.2020 N 835н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями», использованием

сертифицированного/декларированного инструмента (в установленных случаях), изучения работниками инструкций (руководств) по эксплуатации инструментов и инструкций по охране труда, запретом всем работникам осуществлять работы с использованием неисправного инструмента или инструмента, работе с которым работник не обучен. За исполнение указанного процесса приказом руководителя учреждения назначается ответственное лицо.

к) обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;

Осуществляется в соответствии с требованиями инструкции завода-изготовителя к конкретному сырью/материалу. За исполнение указанного процесса приказом руководителя учреждения назначается ответственное лицо.

л) обеспечение безопасности работников подрядных организаций;

Обеспечение безопасности работников подрядных организаций осуществляется в соответствии с «Положением о допуске подрядных организаций к производству работ в учреждении», утвержденным руководителем учреждения.

м) санитарно-бытовое обеспечение работников;

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, осуществляется в соответствии с «Положением об обеспечении работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Также с целью обеспечения данного процесса работодателем оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

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

С целью предотвращению возможности травмирования работников организации, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов работодатель обеспечивает оптимальные режимы труда и отдыха работников посредством:

- обеспечения рационального использования рабочего времени;
- организации сменного режима работы, включая работу в ночное время;
- поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

р) обеспечение социального страхования работников;

Осуществляется в соответствии с требованиями Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ.

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

т) реагирование на несчастные случаи;

Расследование несчастных случаев и микротравм с работниками учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» и

«Порядком учета микроповреждений (микротравм) работников, утвержденными руководителем учреждения.

6.2. Процессы СОУТ и ОПР являются базовыми процессами СУОТ учреждения. По результатам СОУТ и ОПР формируется и корректируется реализация других процессов СУОТ.

6.3. Основными процессами и процедурами, устанавливающими порядок действий, направленных на обеспечение функционирования процессов и СУОТ в целом, являются:

- планирование мероприятий по охране труда;
- выполнение мероприятий по охране труда;
- контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля;
- формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- управление документами СУОТ;
- информирование работников и взаимодействие с ними;
- распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

7. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА МЕЖДУ ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1 Обеспечение функционирования СУОТ осуществляется через распределение обязанностей по охране труда между должностными лицами учреждения.

7.2. Обязанности должностных лиц по охране труда разрабатываются с учетом структуры и штата учреждения, должностных обязанностей, требований квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и других работников и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, федеральных и отраслевых стандартов, правил и инструкций и других действующих нормативных актов.

Функциональные обязанности по охране труда Директора

- гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;
- обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;
- организовывает ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;
- организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;
- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечивает функционирование СУОТ;
- руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, руководителями структурных подразделений и службой (специалистом) охраны труда;
- определяет ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и службы (специалиста) охраны труда за деятельность в области охраны труда;
- организует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и

периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости);

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

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

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

- обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;

- организует проведение специальной оценки условий труда;

- организует управление профессиональными рисками обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;

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

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

- обеспечивает лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующий контингент работников в соответствии с условиями труда и согласно установленным нормам;

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

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

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

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

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

- заведующий через своих заместителей: приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда; обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц;

- является председателем постоянно действующей комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

Функциональные обязанности по охране труда Заместителя директора по АХЧ

- организует в учреждении безопасность эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;

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

- организует проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;

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

- обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории колледжа;

- принимает меры по предотвращению аварий в учреждении, сохранению жизни и здоровья работников учреждения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи; своевременно информирует работодателя об авариях, несчастных случаях, происшедших с подчиненными работниками, и профессиональных заболеваниях подчиненных работников;

– принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, находящихся в непосредственном подчинении, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- осуществляет контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

- ежедневно перед началом работы, в течение смены, в конце смены проверяет соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, в случае обнаружения недостатков – устраняет их;

- в течение смены осуществляет контроль за соблюдением работниками требований охраны труда, за правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты;

- доводит до работников содержание директивных документов, а также приказов, распоряжений по учреждения и контролирует их выполнение;

- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил внутреннего трудового распорядка;

- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил и инструкций по охране труда и производственной санитарии;

- проводит учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу учреждения (по подчиненности) инструктаж на рабочем месте;

- оформляет журналы инструктажей;

- участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда, в том числе в разработке новых и пересмотре действующих инструкций по охране труда, составлении программ обучения безопасным приемам и методам работы;

- участвует в организации управления профессиональными рисками;

- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, учебных мастерских, спортзала, актового зала, библиотеки, жилых комнат и других помещений общежития, а также столовой, в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда;

- обеспечивает учебные кабинеты, учебные мастерские, бытовые, хозяйственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;

- осуществляет проведение 1-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

- принимает участие в проведении 2-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

- приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- осуществляет ознакомление работников учреждения с локально-нормативными актами по охране труда; системно доводит до работников новые положения и требования по охране труда,

меры по их выполнению (законодательные и иные нормативные акты, в т. ч. и учреждения), а также по вопросам гигиены труда и производственной санитарии.

Функциональные обязанности по охране труда Заместителя директора по УР

- организует работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда;
- осуществляет контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- ежедневно перед началом работы, в течение смены, в конце смены проверяет соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, в случае обнаружения недостатков – устраняет их;
- в течение смены осуществляет контроль за соблюдением работниками требований охраны труда, за правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты;
- доводит до работников содержание директивных документов, а также приказов, распоряжений по учреждения и контролирует их выполнение;
- обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;
- разрешает проведение образовательного процесса с обучающимися при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений, отвечающих правилам и нормам безопасности жизнедеятельности;
- организует с участием своевременное и качественное проведение паспортизации учебных кабинетов, учебных мастерских, спортзала, библиотеки, а также подсобных помещений (препараторские);
- контролирует своевременное проведение инструктажа обучающихся и его регистрацию в соответствующем журнале;
- выявляет обстоятельства несчастных случаев, происшедших с работниками, обучающимися;
- является членом постоянно действующей комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил и инструкций по охране труда и производственной санитарии;
- проводит педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу (по подчиненности) учреждения инструктаж на рабочем месте;
- оформляет журналы инструктажей;
- осуществляет проведение 1-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах педагогического персонала;
- принимает участие в проведении 2-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах педагогического персонала;
- несет ответственность за выполнение инструкций по охране труда.
- приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- осуществляет ознакомление работников учреждения с локально-нормативными актами по охране труда; системно доводит до работников новые положения и требования по охране труда, меры по их выполнению (законодательные и иные нормативные акты, в т. ч. и учреждения), а также по вопросам гигиены труда и производственной санитарии.

Функциональные обязанности по охране труда Заместителя директора по УПР

- организует работу по соблюдению при проведении практического обучения, производственной практики норм и правил охраны труда;
- осуществляет контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- ежедневно перед началом работы, в течение смены, в конце смены проверяет соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, в случае обнаружения недостатков – устраняет их;

- в течение смены осуществляет контроль за соблюдением работниками требований охраны труда, за правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты;
- доводит до работников содержание директивных документов, а также приказов, распоряжений по учреждения и контролирует их выполнение;
- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил и инструкций по охране труда и производственной санитарии;
- проводит педагогическому персоналу учреждения инструктаж на рабочем месте;
- оформляет журналы инструктажей;
- обеспечивает контроль за безопасностью используемых в проведении практического обучения, производственной практики оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;
- разрешает проведение образовательного процесса с обучающимися при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений, в том числе на предприятиях отвечающих правилам и нормам безопасности жизнедеятельности;
- организует с участием своевременное и качественное проведение паспортизации учебных мастерских;
- организует разработку и периодический пересмотр не реже 1 раза в 5 лет инструкций по охране труда, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению проведении практического обучения;
- проводит совместно с профкомом административно-общественный контроль безопасности использования, хранения учебных приборов и оборудования, химических реактивов, наглядных пособий, учебной мебели. Своевременно принимает меры к изъятию реактивов, учебного оборудования, приборов, не предусмотренных типовыми перечнями, в том числе самодельного, установленного в мастерских, учебных и других помещениях без соответствующего акта- разрешения, приостанавливает образовательный процесс в помещениях колледжа, если там создаются опасные условия здоровью работников, обучающихся и воспитанников;
- контролирует своевременное проведение инструктажа обучающихся при проведении практического обучения, производственной практики и его регистрацию в соответствующем журнале;
- выявляет обстоятельства несчастных случаев, происшедших с работниками, обучающимися;
- несет ответственность за выполнение инструкций по охране труда;
- обеспечивает наличие и функционирование необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;
- приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц.

Функциональные обязанности по охране труда Заместителя заведующего по УВР

- осуществляет контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- ежедневно перед началом работы, в течение смены, в конце смены проверяет соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, в случае обнаружения недостатков – устраняет их;
- в течение смены осуществляет контроль за соблюдением работниками требований охраны труда, за правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты;
- доводит до работников содержание директивных документов, а также приказов, распоряжений по учреждения и контролирует их выполнение;
- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил внутреннего трудового распорядка;

- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил и инструкций по охране труда и производственной санитарии;

- проводит педагогическому персоналу учреждения инструктаж на рабочем месте;

- оформляет журналы инструктажей;

- осуществляет проведение 1-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах педагогического персонала;

- принимает участие в проведении 2-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах педагогического персонала;

- осуществляет ознакомление работников учреждения с локально-нормативными актами по охране труда; системно доводит до работников новые положения и требования по охране труда, меры по их выполнению (законодательные и иные нормативные акты, в т. ч. и учреждения), а также по вопросам гигиены труда и производственной санитарии.

Функциональные обязанности по охране труда Специалиста по охране труда

- обеспечивает функционирование СУОТ;

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

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

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

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

- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;

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

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

- участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;

- участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;

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

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

- участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;

- участвует в управлении профессиональными рисками;

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

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

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

- проводит работникам учреждения вводный инструктаж; оформляет журнал вводного инструктажа по охране труда;

- является членом постоянно действующей комиссии по проверке знаний требований охраны труда;

- принимает участие в проведении 2-й ступени контроля по охране труда.

Функциональные обязанности по охране труда Главного бухгалтера

- осуществляет учет средств, расходуемых на проведение мероприятий по охране труда в установленном порядке и в установленные сроки, составляет отчет о затратах на эти мероприятия;

- обеспечивает правильное расходование средств на проведение мероприятий по охране труда;

- составляет и в установленные сроки представляет отчет о страховании работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, временной нетрудоспособности и связанных с ними расходах;

- контролирует правильность предоставления компенсаций по условиям труда работникам;

- осуществляет учет расходов в связи с несчастными случаями, авариями, профессиональными заболеваниями, выплатами штрафов по решению государственных органов надзора и контроля;

- участвует в составлении плана мероприятий по охране труда;

- участвует в совещаниях по рассмотрению вопросов состояния охраны труда, на которых необходимо его присутствие.

Управление охраной труда должно осуществляться при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

Для полноценного функционирования СУОТ все работники учреждения обязаны соблюдать требования охраны труда.

Функциональные обязанности работника учреждения

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

- проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, химико-токсикологические исследования по направлению работодателя;

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

- участвует в контроле за состоянием условий и охраны труда;

- содержит в чистоте свое рабочее место;

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

- следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;

- проверяет в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности и загроможденности;

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

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

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

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

- принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

Функциональные обязанности по охране труда Уполномоченного по охране труда

- содействует созданию в учреждении здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям инструкций, норм и правил по охране труда;

- осуществляет в учреждении контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

- готовит предложения работодателю по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах на основе проводимого анализа;

- представляет интересы работников при рассмотрении трудовых споров по вопросам, связанным с обязанностями работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и правами работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

- информирует и консультирует работников по вопросам их прав и гарантий на безопасный и здоровый труд.

8. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Объектами контроля при функционировании СУОТ являются мероприятия, процессы и процедуры, реализуемые в рамках СУОТ.

8.2. К основным видам контроля функционирования СУОТ в учреждении является:

- контроль состояния рабочего места, оборудования, инструментов, сырья, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках производственных и технологических процессов; выявление опасностей и определение уровня профессионального риска; контроль показателей реализации мероприятий, процессов и процедур;

- контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер (СОУТ, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров);

- учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

- учет изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования;

- контроль эффективности функционирования отдельных элементов СУОТ и системы в целом.

8.3. В рамках контрольных мероприятий может использоваться фото- и видеофиксация.

8.4. Виды и методы контроля применительно к конкретным процессам (процедурам) определяются планом мероприятий. По результатам контроля составляется акт.

8.5. Ежегодно в учреждении специалистом по охране труда составляется отчет о функционировании СУОТ.

8.6. В ежегодном отчете отражается оценка следующих показателей:

- достижение целей в области охраны труда;
- способность СУОТ, действующей в колледже обеспечивать выполнение обязанностей, отраженных в политике в области охраны труда;
- эффективность действий на всех уровнях управления;
- необходимость дальнейшего развития СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц, перераспределение ресурсов;
- необходимость своевременной подготовки работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;
- необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;
- полнота идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ;
- необходимость выработки корректирующих мер.

8.7. Показатели контроля функционирования СУОТ определяются, в частности, следующими данными:

- абсолютными показателями (время на выполнение, стоимость, технические показатели и пр.);
- относительными показателями (соотношение планируемых и фактических результатов, показатели в сравнении с другими процессами и пр.);
- качественными показателями (актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ).

8.8. С учетом данных ежегодного отчета оценивается необходимость привлечения независимой специализированной организации для обеспечения внешнего контроля СУОТ.

9. УЛУЧШЕНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СУОТ

9.1. С учетом показателей ежегодного отчета о функционировании СУОТ в учреждении при необходимости реализуются корректирующие мероприятия по совершенствованию ее функционирования.

9.2. Реализация корректирующих мероприятий состоит из следующих этапов:

1 этап – разработка;

2 этап – формирование;

3 этап – планирование;

4 этап – внедрение;

5 этап – контроль.

9.3. Действия на каждом этапе реализации корректирующих мероприятий, сроки их выполнения, ответственные лица утверждаются руководителем учреждения.

9.4. На этапах разработки и формирования корректирующих мероприятий производится опрос работников относительно совершенствования функционирования СУОТ.

9.5. Работники должны быть проинформированы о результатах деятельности учреждения по улучшению СУОТ.

10. УПРАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТАМИ СУОТ

10.1. С целью эффективного функционирования СУОТ, в учреждении разрабатываются следующие документы по охране труда:

- приказы (определение ответственных лиц за те или иные процесс в области охраны труда; утверждение локальных нормативных актов по охране труда);

- инструкции по охране труда (регламентирующие требования безопасности при исполнении должностных обязанностей, видов работ и эксплуатации оборудования);
- программы инструктажей (вводного, первичного, повторного, внепланового, целевого);
- журналы;
- положения;
- перечни;
- программы обучения;
- протоколы;
- акты;
- личные карточки учета СИЗ и смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- планы работ по охране труда.

Указанный перечень документов не является исчерпывающим.

10.2. Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются работодателем на всех уровнях управления.

Пересмотр документов или разработка новых документов осуществляется при изменении нормативно-правовых актов по охране труда или по решению руководителя учреждения.

Срок хранения документов по охране труда определяется в соответствии с Приказом Росархива от 20.12.2019 N 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

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

- акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;
- журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;
- записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;
- результаты контроля функционирования СУОТ.

Приложение 1

ПОЛИТИКА ГАПОУ «БСК» ПО ОХРАНЕ ТРУДА

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

Приоритетной целью Учреждения в области охраны труда является обеспечение безопасности, сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности.

Достижение поставленных целей и задач в области охраны труда обеспечивается путем создания, развития и постоянного совершенствования системы управления охраной труда (СУОТ).

Руководствуясь принципом постоянного улучшения системы управления охраной труда, руководство Учреждения обязуется обеспечить:

– улучшение условий труда, повышение уровня безопасности, снижение риска производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

– безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов и материалов;

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

– соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– разработку и утверждение инструкций по охране труда и других локальных нормативных актов;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда (при необходимости в установленном порядке);

– приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке;

– организацию проведения за счет собственных средств в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами, обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;

– санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников согласно требованиям охраны труда, а также доставку работников в медицинскую организацию для оказания им неотложной медицинской помощи;

– расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– привлечение работников к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;

– личную заинтересованность в обеспечении безопасных условий труда.

Руководство Учреждения обязуется:

– требовать от всех работников и сторонних организаций осуществление работ в соответствии с требованиями действующего законодательства в области охраны труда;

– поощрять и поддерживать инициативы работников, направленные на улучшение условий труда и повышение уровня безопасности труда в рамках заявленной политики;

– принимать меры по предотвращению возникновения ситуаций, представляющих опасность для жизни и здоровья работников, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Учреждение ставит в области охраны труда следующие основные цели:

– обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

– непрерывно совершенствовать и повышать эффективность СУОТ;

повысить личную заинтересованность работников в обеспечении безопасных условий труда

Директор ГАПОУ «БСК»_____ Горько Н.И.

«01» 09 2025 г.

		Предотвращение воздействия факторов, связанных с погодными условиями (Монтаж кровли на рабочих местах на открытом воздухе)
		Нанесение противоскользящих средств (опилок, антиобледенительных средств, песка)
		Своевременная уборка покрытий (поверхностей), подверженных воздействию факторов природы (снег, дождь, грязь)
		Своевременный уход за напольной поверхностью (Предотвращение попадания жирных и маслянистых веществ)
		Химическая обработка для увеличения шероховатости поверхности механическая и термическая последующая обработка (Шлифование, фрезерование, лазерно-техническое восстановление)
		Установка полос противоскольжения на наклонных поверхностях
		Выполнение инструкций по охране труда
		Обеспечение специальной (рабочей) обувью
3	Воздействие локальной вибрации при использовании ручных механизмов и инструментов	Внесение конструктивных и технологических изменений в источник образования механических колебаний
		Использование средств вибропоглощения за счет применения пружинных и резиновых амортизаторов, прокладок
		Использование СИЗ
		Применение вибробезопасного оборудования, виброизолирующих, виброгасящих и вибропоглощающих устройств, обеспечивающих снижение уровня вибрации
		Организация обязательных перерывов в работе (ограничение длительного непрерывного воздействия вибрации)
	Воздействие общей вибрации (колебания всего тела, передающиеся с рабочего места).	Уменьшение вибрации на пути распространения средствами виброизоляции и вибропоглощения, применения дистанционного или автоматического управления
		Конструирование и изготовление оборудования, создающего вибрацию, в комплекте с виброизоляторами
		Использование машин и оборудования в соответствии с их назначением, предусмотренным нормативно-технической документацией
		Исключение контакта работающих с вибрирующими поверхностями за пределами рабочего места или рабочей зоны
		Запрет пребывания на вибрирующей поверхности производственного оборудования во время его работы
		Своевременный ремонт машин и оборудования (с балансировкой движущихся частей), проверкой крепления агрегатов к полу, фундаменту, строительным конструкциям с

	действий или непрерывной и устойчивой концентрации внимания в условиях дефицита сенсорных нагрузок	Сочетание решение умственно сложных задач с монотонной деятельностью
		Автоматизация, механизация или изменение вида деятельности
		Проведение специальной оценки условий труда с разработкой и реализацией мероприятий по снижению напряженности трудового процесса
	Новые, непривычные виды труда, связанные с отсутствием информации, умений для выполнения новым видам работы	Организация предварительного уведомления о требованиях к работе
		Разделение нового вида работы на несколько сотрудников
		Обеспечить координацию с начальством и подчиненными
		Соблюдение эргономических характеристик рабочего места
		Организация обучения по новому виду работы
		Соблюдение эргономических характеристик рабочего места
		Проведение целевого инструктажа
		Назначение ответственного лица за выполнение работ
	Напряженный психологический климат в коллективе, стрессовые ситуации, в том числе вследствие выполнения работ вне места постоянного проживания и отсутствия иных внешних контактов	Обеспечение равного распределения задач
		Обеспечение четкого распределения задач и ролей
		Поручение достижимых целей
		Планирование регулярных встреч коллектива
		Оперативное разрешение конфликтов
		Организация повышения квалификации
		Формирование взаимного уважения
	Диспетчеризация процессов, связанная с длительной концентрацией внимания	Чередование видов работ
		Соблюдение режима труда и отдыха
		Соблюдение эргономических характеристик рабочего места
		Обеспечение достаточной видимости и восприятия информации
		Приобретение дополнительных средств для комфортной работы
		Проведение специальной оценки условий труда с разработкой и реализацией мероприятий по снижению напряженности трудового процесса
7	Электрический ток	Изоляция токоведущих частей электрооборудования, применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
		Вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
		Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда,

		последующим лабораторным контролем вибрационных характеристик
		Своевременный ремонт путей, поверхностей для перемещения машин, поддерживающих конструкций
		Установка стационарного оборудования на отдельные фундаменты и поддерживающие конструкции зданий и сооружений
		Ограничение времени воздействия на работника уровней вибрации, превышающих гигиенические нормативы
		Организация обязательных перерывов в работе (ограничение длительного непрерывного воздействия вибрации)
		Применение вибропоглощения и виброизоляции
4	Груз, инструмент или предмет, перемещаемый или поднимаемый, в том числе на высоту	Повышение уровня механизации и автоматизации, использование современной высокопроизводительной техники (применение приборов, машин, приспособлений, позволяющих осуществлять производственные процессы без физических усилий человека, лишь под его контролем)
		Исключение веса груза, превышающего грузоподъемность средства его перемещения (разделение на несколько операций с менее тяжелым грузом)
		Оптимальная логистика, организация небольшого промежуточного склада наиболее коротких удобных путей переноса груза
		Соблюдение эргономических характеристик рабочего места (благоприятные позы и эффективные движения)
		Обеспечение безопасных условий труда (ровный нескользкий пол, достаточная видимость, удобная одежда, обувь)
		Снижение темпа работы, достаточное время восстановления, смена стрессовой деятельности на более спокойную (соблюдение режима труда и отдыха, графиков сменности)
5	Физические перегрузки при чрезмерных физических усилиях при подъеме предметов и деталей, при перемещении предметов и деталей, при стереотипных рабочих движениях и при статических нагрузках, при неудобной рабочей позе, в том числе при наклонах корпуса тела работника более чем на 30°	Проведение инструктажа на рабочем месте
		Улучшение организации работы (изменение рабочей позы (стоя/сидя), чередование рабочих поз)
		Применение механизированных, подручных средств
		Соблюдение требований государственных стандартов, исключение нарушений основных требований эргономики
		Соблюдение режимов труда и отдыха
		Организация рабочего места для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человека
6	Монотонность труда при выполнении однообразных	Обогащение рабочих задач
		Чередование вида работ

		вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
	Шаговое напряжение	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда
	Искры, возникающие вследствие накопления статического электричества, в том числе при работе во взрыво-пожароопасной среде	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда
		Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда
		Применение знаков безопасности, исключение источников новообразования во взрыво-пожароопасной среде
	Наведенное напряжение в отключенной электрической цепи (электромагнитное воздействие параллельной воздушной электрической линии или электричества, циркулирующего в контактной сети)	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда, вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
8	Насилие от враждебно-настроенных работников/третьих лиц	Исключение нежелательных контактов при выполнении работ
		Определение задач и ответственности
		Учет, анализ и оценка инцидентов
		Пространственное разделение
		Достаточное для выполнения работы и не раздражающее по яркости освещение
		Организация видеонаблюдения за рабочей зоной и устройство сигнализации ("тревожные кнопки")
		Обучение сотрудников методам выхода из конфликтных ситуаций
		Защита доступа к особо ценным вещам, документам, в том числе с применением темпокасс
		Прохождение обучения по оказанию первой помощи
		Исключение одиночной работы, мониторинг (постоянный или периодический через заданное время) с контактом с одиночными работниками

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью 68 (шестьдесят восемь) листов

Директор ГАПОУ «БСК» _____ Н.И.Горько

**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Пушкинская, 14, г. Оренбург, 460000
тел./факс (3532) 77-00-48
E-mail: mtizn56@mail.orb.ru

01.07.2026 № 14/3192

Директору
ГАПОУ «БСК»
Горько Н.И.

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора

Министерство труда и занятости населения Оренбургской области сообщает, что коллективный договор ГАПОУ «БСК» зарегистрирован: 26.06.2026.

Регистрационный номер 17700004/2624.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта коллективного договора на 1 л. в 1 экз.

Заместитель министра О.А. Мамедова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 359ad0d198807f40ff17dc129e16b44
Владелец: Мамедова Оксана Анатольевна
Действителен с 26.09.2025 до 20.12.2026

Панкратов А.Б.
8 (3532) 50-80-70

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Приложение к уведомлению от 26 июня 2026 г.

ГАПОУ "БУЗУЛУКСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ"

<table>
<tr><td>Регистрационный номер коллективного договора</td><td>Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)</td><td>Номер регистрационного дела</td><td>Наименование субъекта Российской Федерации</td><td>Наименование города (района)</td><td>Наименование вида экономической деятельности</td><td>Организационно-правовая форма организации</td><td>Наименование вида собственности</td></tr>
<tr><td>17700004/2624</td><td>184</td><td></td><td>Оренбургская область</td><td>г Бузулук</td><td>Образование профессиональное среднее</td><td>Государственные автономные учреждения субъектов Российской Федерации</td><td>Государственная</td></tr>
<tr><td colspan="2">Дата заключения коллективного договора</td><td colspan="2">Дата начала действия коллективного договора</td><td colspan="2">Дата окончания действия коллективного договора</td><td colspan="2">Срок действия коллективного договора</td></tr>
<tr><td colspan="2">26.06.2026</td><td colspan="2">01.07.2026</td><td colspan="2">30.06.2029</td><td colspan="2">1095 дн.</td></tr>
<tr><td colspan="8">Стороны коллективного договора, представители</td></tr>
<tr><td>От работников</td><td colspan="3">Т.И. Русяева</td><td>От работодателей</td><td colspan="3">Горько Николай Иванович</td></tr>
<tr><td rowspan="11">РАЗДЕЛЫ</td><td>Рабочее время</td><td colspan="6">р.6 согласно трудового законодательства, ПВТР</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Оплата труда</td><td>Минимальная тарифная ставка (оклад)</td><td>Порядок индексации</td><td>Сроки выплаты заработной платы</td><td>Надбавки стимулирующего характера</td><td colspan="2">Выплаты компенсационного характера</td></tr>
<tr><td>согласно положению об оплате труда</td><td>согласно ТК РФ</td><td>15 и 30</td><td>согласно положению</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="3">Отпуска</td><td colspan="6">Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска</td></tr>
<tr><td colspan="2">На работах с вредными или опасными условиями труда</td><td colspan="3">На работах с ненормированным рабочим днем</td><td>В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие</td></tr>
<tr><td colspan="2">7 дн</td><td colspan="3"></td><td>рождение ребенка - 3 дн, 1 дн 1 сентября родителям первоклассника, проводы в армию 2 дн, бракосочетание - 3 дн, похороны-3 дн.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Занятость</td><td colspan="2">Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников</td><td colspan="3">Доплаты к выходному пособию</td><td>Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников</td></tr>
<tr><td colspan="2">р.8</td><td colspan="3"></td><td></td></tr>
<tr><td>Охрана труда</td><td colspan="6">р.7</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации</td><td colspan="2">Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания</td><td colspan="2">Пособия по инвалидности, увечью на производстве</td><td colspan="2">Материальная помощь, другие виды пособий</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td><td colspan="2">при выходе на пенсию при стаже не менее 5 лет в размере 5 тр.</td></tr>
<tr><td>Другие мероприятия</td><td colspan="6">матподдержка молодым специалистам в размере 15 тр.</td></tr>
</table>

Руководитель _____ /А.Б. Панкратов/