

Областное государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Барышский индустриально-технологический техникум»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 год(ы)


Коллективный договор подписан:

От работодателя:  
И. о. директора



Д.В. Черник

От трудового коллектива:  
Председатель СТК

 Е.В. Сазанов

Согласовано с Агентством по развитию человеческого потенциала и  
трудовых ресурсов в Ульяновской области № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022г.

г. Барыш  
2022г.

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области

24 июня 2022 года, рег. № 323  
референт А. В. Антонов

Коллективный договор на 2022-2025 годы Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Барышский индустриально-технологический техникум» принят на общем собрании трудового коллектива Областным государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Барышский индустриально-технологический техникум» (краткое название ОГБПОУ "БИТТ") «\_29\_» апреля 2022г. (Протокол № 1)

Руководитель организации:  
и. о. директора Черник Денис Викторович , 25-2-08

Юридический адрес : 433751, Ульяновская обл., г. Барыш, ул. Калинина, д.1А

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барышский индустриально-технологический техникум» (далее – учреждение) в лице и.о.директора Черник Дениса Викторовича, действующий на основании Устава и работники учреждения в лице председателя СТК Сазанова Евгения Васильевича.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками техникума на основе согласования взаимных интересов сторон.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с главой 7 Трудового Кодекса РФ, 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях» и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками, а также Распоряжением Губернатора Ульяновской области от 27.05.2022 №455-Р.

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель признает представителя работников учреждения полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;

-ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с представителем работников.

## **2. Политика социального партнерства**

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

2.3. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству (Трудовой кодекс РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» глава 60 от 30.12.2001г.)

2.4. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами.

2.5. Представления совета трудового коллектива о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению Работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2.6. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения представителя работников важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

### 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. При приёме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работниками учреждений заключается в письменной форме:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

С поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

3.4. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данное учре-

ждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.5. При заключении трудового договора работником предоставляются следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

#### **4. Оплата труда и нормы труда**

4.1. Система оплаты труда в учреждении определяется в соответствии с региональным законодательством по оплате труда: Положение «Об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области». (Постановление Правительства Ульяновской области от 20 ноября 2013 г. №547-П) с изменениями и дополнениями от 21.12.2020г № 768-П.

4.2. Заработная плата выплачивается в сроки, определённые правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором не реже, чем два раза в месяц, 4 и 19 числа, путем перечисления на счета банковских карт или на сберегательную книжку Работника.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днём получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера.

согласно приложения № 1 Положение об отраслевой системе оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных учреждению функций, задач и объёма работ.

4.7. Для педагогических работников наполняемость групп, установленная типовыми положениями об образовательном учреждении с учётом санитарных правил и норм, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.8. По должностям работников образования применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

4.9. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных нормативным актом образовательной организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

4.10. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

К основным критериям премирования относятся:

- интенсивность, напряженность труда;

своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;

- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;

- достижение определенных финансово-экономических результатов и др.

Премия не начисляется в следующих случаях:

- за неиспользование или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;

- за выполнение приказов и распоряжений работодателя;

- за нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.)

Премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.11. Работникам образовательных организаций в связи с профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг, может выплачиваться единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам образовательной организации

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, согласно приложения №2

5.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходным днем (суббота, воскресенье) в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Обеденный перерыв в ОГБПОУ «БИТТ» устанавливается с 12-00 до 12-30.



Время обеденного перерыва для педагогических работников устанавливается в зависимости от свободного времени не занятого уроками и работой с учащимися.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов в год 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени: 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения;
- методистам;
- тьютерам образовательного учреждения;
- руководителям физического воспитания;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 720 часов в год, 121 часов в неделю:

- преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 36 часов в неделю - воспитателям в общежитии, старшим воспитателям учреждения.

5.4. 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, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний пе-

риод в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа СТК 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, причитающиеся 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. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён 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 предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.6. 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 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.

5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно Распоряжения Министерства образования Ульяновской области № 1027-р от 05.04.2012 г. установлена продолжительность дополнительного отпуска в зависимости от категории работников:

Для руководителей – 4 календарных дней;

Для специалистов – 4 календарных дней;

Для других служащих – 4 календарных дней;

Для рабочих – 3 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

1. Директор;

2. Заместители директора:

- по учебно-воспитательной работе;

- по теоретическому обучению;

- по учебно-производственной работе;

- по административно - хозяйственной части;

- по Безопасности

3. Главный бухгалтер;

4. Заместитель главного бухгалтера;

5. Специалист по закупкам;

6. Руководитель ОБЖ;

7. Дежурный по общежитию;

8. Сторож;

9. Водитель;

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Перечень должностей, работающих посменно:

- Дежурный по общежитию

- Сторож

- Воспитатель

- Ночной воспитатель

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск

без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы:

а) продолжительностью 3 календарных дня работникам учреждения в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);
- вступления в брак работника или детей работников;
- проводы детей в армию.

б) продолжительностью 1 календарный день работникам учреждения в следующих случаях:

- рождения ребенка (отцу);

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить день отдыха родителям (опекунам, попечителям) несовершеннолетним детям обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность с сохранением заработной платы, ежегодно 1 Сентября.

5.9. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.(ст 91 ТК РФ)

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (ст 104 ТК РФ).

Учетный период установлен - один месяц.

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. (ст 95 ТК РФ)

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. (ст 110 ТК РФ)

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (ст 96 ТК РФ)

Привлекать сторожа к работе в течение двух смен подряд запрещается

5.9. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной ра-

боты по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.10. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до семнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## **6. Условия и охрана труда**

Работодатель обязан обеспечить:

6.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

6.12. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

6.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.14. Расследование и учет в установленном Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

6.17. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

6.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке,



установленном статьей 372 Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.19. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

## **7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации**

7.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

7.3. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачи-

вается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.4. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

7.5. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на:

- ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. При этом к ежегодному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

7.6. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), а также лица, являющиеся соискателями ученой степени кандидата наук, имеют также право на предоставление им по месту работы ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью три месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук с сохранением среднего заработка.

7.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

7.8. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

7.9. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.10. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

## **8. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1 Работникам учреждения при выходе на пенсию может быть выплачивается единовременное поощрение в размере не более одного должностного оклада в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

8.2. Педагогические работники учреждения области имеют право на оказание услуг по оздоровлению, за счёт средств областного бюджета Ульяновской области в оздоровительных организациях расположенных на территории Ульяновской области в соответствии с Законом Ульяновской области от 29.05.2012 № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы» и постановлением Правительства Ульяновской области от 09.06.2012 № 2120-П «О мерах по реализации Закона Ульяновской области от 29.05.2012 № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы».

8.3. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Законом Ульяновской области «Об образовании в Ульяновской области» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда работников образовательных учреждений.

Экономия бюджетных в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.4. Работодатель обязан обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством;

- своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

8.5. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

8.6. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

8.7. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

8.8. Работнику учреждения в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребёнка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

## 9. Гарантии СТК

9.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя;

- очередность предоставления отпусков;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие 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. Обязательства СТК

10.1. СТК обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.1.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

10.1.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.1.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## 11. Антикоррупционная политика

11. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лиц, выполняющих для Учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В

этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договора.

11.1. Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

11.1.1. Воздерживаться:

- от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

- от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

11.1.2. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя и (или) лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, в случае их отсутствия директора учреждения:

- о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

11.1.3. Сообщать непосредственному директору учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Исходя из положений Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в учреждении, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика Учреждения».

С каждым работником учреждения подписывается обязательство (соглашение) о соблюдении принципов и требований Антикоррупционной политики учреждения и норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации при заключении трудового договора.

11.2. В учреждении требуется соблюдения работниками Антикоррупционной политики, при соблюдении процедур информирования работников о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. Каждый работник, при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с Антикоррупционной политикой учреждения и локальными нормативными актами, касающимися предупреждения и противодействия коррупции, изданными в учреждении.

11.3. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики, а также за действие (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

11.4. К мерам ответственности за коррупционные проявления в учреждении относятся: меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии законодательством Российской Федерации.

## **12. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

12.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют работники в лице представителя работников учреждения и работодатель, а также соответствующие органы по труду.

12.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

12.5. Лица, виновные в нарушении обязательств настоящего коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

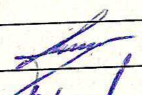
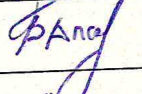
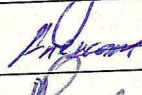

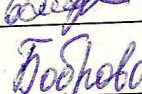
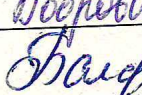
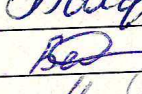
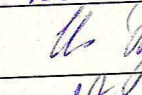
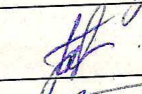
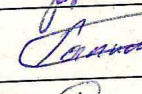
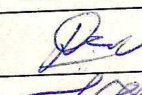
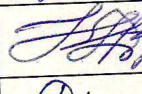
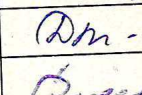
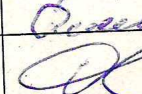
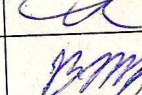
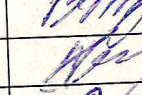
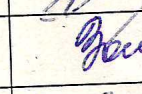
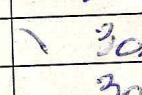
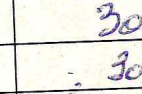

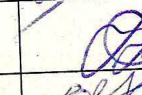
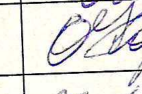
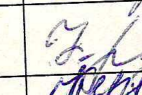
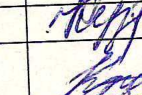
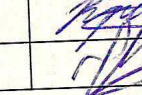




12.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.

12.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

**Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:**

1. Положение об оплате труда работников ОГБПОУ «БИТТ»
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение о системе управления охраной труда.

## СПИСОК СОТРУДНИКОВ ОГБПОУ БИТТ

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Роспись
1	Агафонов Валентин Олегович	Заместитель директора по АХЧ	
2	Ананичев Владислав Сергеевич	Мастер производственного обучения	
3	Александров Валерий Владимирович	Сторож	
4	Архипов Сергей Александрович	Сторож	
5	Бабина Татьяна Владимировна	Медицинская сестра	
6	Боброва Елена Евгеньевна	Уборщик служебных помещений	
7	Баланова Ирина Анатольевна	Уборщик служебных помещений	
8	Белов Валерий Иванович	Сторож	
9	Брюханова Ирина Александровна	Мастер производственного обучения	
10	Ганина Марина Алексеевна	Преподаватель И.о. зам. директора по УПР	
11	Галкин Александр Евгеньевич	Сторож	
12	Денисов Сергей Николаевич	Дворник	
13	Дормидонтова Надежда Николаевна	Мастер производственного обучения	
14	Долганова Наталья Львовна	Главный бухгалтер	
15	Дмитриев Виктор Юрьевич	Дворник	
16	Дмитриев Владимир Александрович	Программист	
17	Журавлев Владимир Анатольевич	Мастер производственного обучения	
18	Зверянский Валентин Афанасьевич	Электрик	
19	Зотова Ольга Васильевна	Мастер производственного обучения	
20	Зотова Ольга Александровна	Повар	
21	Зотов Эдуард Александрович	Сторож	
22	Зотов Александр Яковлевич	Сторож	
23	Костина Татьяна Юрьевна	Преподаватель	
24	Кулишов Александр Сергеевич	Преподаватель физической культуры	
25	Корсакова Ольга Владимировна	Мастер производственного обучения	
26	Круглова Ирина Владимировна	Уборщик служебных помещений	
27	Кузьминова Елена Николаевна	Дежурный по общежитию	
28	Крыпаев Олег Евгеньевич	Сторож	
29	Коваленко Николай Иванович	Сторож	



30	Косолапов Виктор Владимирович	Сторож	
31	Лагутаева Наталья Владимировна	Социальный педагог	
32	Милованова Валентина Михайловна	Дежурный по общежитию	
33	Минеева Ольга Вячеславовна	Мастер производственного обучения	<i>ММ</i>
34	Назарова Татьяна Лаврентьевна	Вахтер	<i>Назар</i>
35	Никитина Людмила Александровна	Уборщик служебных помещений	<i>Никит</i>
36	Никоноров Илья Евгеньевич	Мастер производственного обучения	<i>Никон</i>
37	Найдин Сергей Михайлович	Мастер производственного обучения	<i>Найд</i>
38	Погодина Наталья Юрьевна	Мастер производственного обучения	<i>Пого</i>
39	Платинина Александра Александровна	Дежурный по общежитию	<i>Пла</i>
40	Пупкина Надежда Ильинична	Дежурный по общежитию	<i>Пупкин</i>
41	Пупкина Татьяна Сергеевна	Бухгалтер	<i>Пуп</i>
42	Перепелицына Анастасия Ивановна	Уборщик служебных помещений	<i>Пер</i>
43	Родионова Людмила Викторовна	Преподаватель	<i>Род</i>
44	Рожкова Наталья Васильевна	Преподаватель	<i>Рожков</i>
45	Русяева Вера Николаевна	Секретарь учебной части	<i>Рус</i>
46	Рулькова Елена Михайловна	Мастер производственного обучения	<i>Руль</i>
47	Родионова Елена Николаевна	Мастер производственного обучения	<i>Род</i>
48	Ратанов Владимир Александрович	Сторож	<i>Р</i>
49	Семенова Олеся Сергеевна	Педагог-психолог И.о. заместителя директора по УВР	<i>Сем</i>
50	Сафронова Вера Николаевна	Социальный педагог	<i>Саф</i>
51	Суркова Елена Сергеевна	Заведующий канцелярией	<i>Сур</i>
52	Сазанов Евгений Васильевич	Инженер по охране труда	<i>Саз</i>
53	Сутягин Михаил Иванович	Мастер производственного обучения	<i>Сут</i>
54	Сергеева Людмила Александровна	Заведующий музеем	<i>Сер</i>
55	Смоляева Ольга Валерьевна	Архивариус	<i>Смо</i>
56	Сайгина Мария Викторовна	специалист по кадрам	<i>Сай</i>
57	Скирдонова Татьяна Михайловна	Библиотекарь	<i>Ски</i>
58	Самсонов Михаил Юрьевич	Сторож	<i>Сам</i>
59	Савельева Татьяна Николаевна	Уборщик территорий	<i>Сав</i>
60	Сотникова Наталья Сергеевна	Комендант	<i>Сот</i>
61	Сотникова Ольга Николаевна	Главный специалист по гос. закупкам	<i>Сот</i>
62	Сутягина Ираида Лаврентьевна	Гардеробщик	<i>Сут</i>
63	Гляшева Вера Анатольевна	Уборщик служебных помещений	<i>Гля</i>
64	Тимофеева Валерия Алексеевна	Мастер производственного	<i>Тим</i>

		обучения	
65	Тремасова Мария Михайловна	Уборщик территорий	<i>Тремасова</i>
66	Хилков Валерий Александрович	Мастер производственного обучения	<i>Хилков</i>
67	Хилов Александр Степанович	Водитель	<i>Хилов</i>
68	Чагина Надежда Николаевна	Зав. Складом	<i>Чагина</i>
69	Черник Денис Викторович	И.о. директора Заместитель директора по безопасности Преподаватель-организатор ОБЖ	<i>Черник</i>
70	Шаталова Ольга Владимировна	Преподаватель И.о. заместителя директора по УР	<i>Шаталова</i>
71	Шестакова Юлия Николаевна	Заместитель главного бухгалтера	<i>Шестакова</i>
72	Шарпова Елена Валентиновна	Уборщик служебных помещений	<i>Шарпова</i>
73	Юрловская Галина Васильевна	Рабочий по стирке и ремонту одежды	<i>Юрловская</i>