


ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ТЮМЕНСКИЙ НЕФТЕПРОВОДНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»  
(«ТНПК»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор «ТНПК»



  
С.Н. Казаков  
07 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПЕРСОНАЛЕ  
ЧАСТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ТЮМЕНСКИЙ НЕФТЕПРОВОДНЫЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ» НА 2022-2025 ГОДЫ

Председатель ПО «ТНПК»

  
А.Л. Морозов  
«14» 06 2022 г.



«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

## Предисловие

1. ДОКУМЕНТ РАЗРАБОТАН «ТНПК»

2. УТВЕРЖДЕН «ТНПК»

3. ДАТА ВВЕДЕНИЯ:

4. ВВЕДЕН ВЗАМЕН П-03.100.30-ТНПК-012-19 «Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2019-2022 годы», утвержденного 21.05.2019.

5. СРОК ДЕЙСТВИЯ - до отмены (замены)

6. Оригинал документа хранится в методическом отделе «ТНПК».

7. АННОТАЦИЯ

Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» (далее – Положение «ТНПК») регулирует взаимные права и обязанности работника и работодателя.

8. ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ «ТНПК», ответственное за документ (куратор), – планово-экономическая служба, отдел кадров, служба охраны труда, экологической и промышленной безопасности.

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

## Содержание

1	Взаимные обязательства сторон по обеспечению производственного процесса.....	1
2	Трудовой договор .....	3
3	Прекращение трудового договора. Обеспечение занятости.....	4
4	Рабочее время.....	5
5	Время отдыха .....	9
6	Дисциплина труда.....	14
7	Оплата труда.....	16
8	Социальные льготы, гарантии, компенсации.....	22
9	Условия и охрана труда.....	25
10	Молодежная политика.....	29
11	Гарантии профсоюзной деятельности .....	31
	Приложение А ПОЛОЖЕНИЕ о суммированном учете рабочего времени в «ТНПК» .....	33
	Приложение Б Список должностей руководящих работников, специалистов, служащих и рабочих с ненормированным рабочим днем, пользующихся дополнительным отпуском .....	42
	Приложение В Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам «ТНПК» за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на рабочих местах, которых проведена специальная оценка условий труда .....	43
	Приложение Г Расчетный лист.....	44
	Приложение Д ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников «ТНПК» .....	45
	Приложение Ж ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников «ТНПК» за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности .....	58
	Приложение И ПОЛОЖЕНИЕ о вознаграждении по итогам работы за год работников «ТНПК»	98
	Приложение К Положение о социальных льготах и компенсациях работникам «ТНПК» ...	108
	Приложение Л Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и условия их выдачи .....	119
	Приложение М Обеспечение работников «ТНПК» специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты .....	122

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

## **1 Взаимные обязательства сторон по обеспечению производственного процесса**

1 Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» (далее – Положение «ТНПК») является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником на основе согласования взаимных интересов сторон. Основные права и обязанности работника и работодателя определены ст. 21,22 Трудового кодекса РФ.

### **1.1 Обязательства «Работодателя»:**

- обеспечить строгое соблюдение законодательства о труде и иных нормативных актов РФ, направленных на усиление социальных гарантий;
- обеспечить трудовой коллектив «ТНПК» необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно, по своей специальности и квалификации;
- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- обеспечивать работникам оплату труда в соответствии с присвоенными разрядами, квалификацией, занимаемой должностью и утвержденной системой оплаты труда;
- выплачивать в полном объеме заработную плату работникам в сроки, установленные ТК РФ и настоящим Положением;
- проводить профессиональную подготовку и переподготовку кадров для собственных нужд;
- создавать безопасные, здоровые условия труда, внедрять средства коллективной и индивидуальной защиты, предупреждающих производственный травматизм и возникновение производственных заболеваний;
- осуществлять обязательное страхование работников в соответствии с законодательством РФ;
- обеспечивать защиту персональных данных работников, полученных в связи с трудовыми отношениями (гл. 14 ТК РФ).
- предоставлять общие гарантии и компенсации (при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), а также иные гарантии и компенсации,

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

предусмотренные настоящим Положением.

#### 1.2 Обязательства Работника:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, принятые в «ТНПК»;
- бережно относиться к имуществу «ТНПК», в том числе к находящимся в его пользовании оргтехнике, средствам связи, оборудованию, инструментам и т.д., обеспечивать сохранность вверенной ему документации, принимать меры к предотвращению причинения ущерба Учреждению;
- правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, приборы, материалы;
- не разглашать ставшие ему известными по роду деятельности сведения, относящиеся к коммерческой тайне «ТНПК» и другую конфиденциальную информацию;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- работать честно и добросовестно, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- улучшать качество работы, не допускать упущений в работе;
- соблюдать требования по охране труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и незамедлительно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления, передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе, отделении, службе и на территории предприятия, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать станки, машины и другое оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать моральные и этические нормы и принципы корпоративных взаимоотношений.

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

## 2 Трудовой договор

2.1 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме аналогично порядку заключения трудового договора.

2.4 Работодатель и работник обязаны выполнять условия заключенного трудового договора.

2.5 Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ (ст. 58,59 ТК РФ).

2.6 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя.

2.7 Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.8 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.9 В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов.

2.10 При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Положением.

### **3 Прекращение трудового договора. Обеспечение занятости**

3.1 Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, указанным в ст.77 ТК РФ, а также по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.2 Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим кодексом сохранялось место работы.

3.3 Все вопросы, связанные с реорганизацией и ликвидацией «ТНПК», решаются Учредителем (АО «Транснефть-Сибирь»), в соответствии с п.5.2.3. Устава «ТНПК», утвержденного решением Учредителя от 21.11.2017 г. № 9.

3.4 Работодатель обязан не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять в профсоюзную организацию проекты приказов о массовом сокращении численности и штатов работников Учреждения.

3.5 Массовым считается увольнение по инициативе работодателя при сокращении численности или штата (ликвидации учреждения):

- 50 человек и более в течение 30 календарных дней;
- 200 человек и более в течение 60 календарных дней;
- одного процента от общего числа работающих в течение 30 календарных дней в

регионах с общей численностью менее пяти тысяч человек.

3.6 Высвобождаемому работнику работодатель обязан предложить другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.7 О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца до

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

увольнения.

3.8 Работникам, получившим в установленном порядке уведомление о расторжении трудового договора по пунктам 1,2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется дополнительное время (один день в месяц) для поиска работы с сохранением среднего заработка. Дополнительное время для поиска работы оформляется приказом на основании личного заявления работника. Работникам, работающим по графику сменности/работы, дополнительное время для поиска работы предоставляется в рабочий день по графику сменности/работы.

3.9 Работодатель обязуется содействовать работнику (получившему уведомление о расторжении трудового договора по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ), желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.10 В случае, если в период предупреждения работника о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

3.11 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока уведомления, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.12 Увольнение по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **4 Рабочее время**

4.1 Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ - 40 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка «ТНПК».

Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается:

- работникам в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- работникам, являющимся инвалидами 1 или 2 группы, – не более 35 часов в неделю;
- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной



«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (Приложение В к Положению);

- мастерам производственного обучения и преподавателям - 36 часов в неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

- женщинам, работающим в сельской местности, - 36 часов в неделю;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.2 В «ТНПК» применяются следующие режимы работы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

- неполная рабочая неделя;

- работа в режиме ненормированного рабочего дня;

- работа в режиме гибкого рабочего времени;

- разделение рабочего дня/смены на части;

- сменная работа, регламентируемая графиками сменности с суммированным учетом рабочего времени;

- работа, регламентируемая графиками работы с суммированным учетом рабочего времени.

4.3 Для обеспечения процесса проживания в общежитиях организовано непрерывное обслуживание. В непрерывном производстве, где продолжительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, вводится сменная работа. При сменной работе применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

4.4 Продолжительность рабочего времени сменного персонала (дежурный по общежитию) устанавливается не более 11 часов при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

4.5 При составлении графиков работы/сменности необходимо учитывать мнение профсоюзной организации.

4.6 Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Если работник не может по уважительной причине выйти на работу, он обязан в установленном порядке предупредить руководство (непосредственного руководителя).

4.7 Режимы работы, время начала, окончания работы, перерыва для отдыха и питания, регламентированных перерывов определяются Правилами внутреннего трудового распорядка «ТНПК», а также графиками работы/сменности.

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

4.8 Порядок введения суммированного учета рабочего времени определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка «ТНПК». Основные положения применения суммированного учета рабочего времени, графики работы/сменности, оплата труда работникам с суммированным учетом рабочего времени определены «Положением о суммированном учете рабочего времени в «ТНПК» - Приложение А к Положению.

4.9 Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Учет рабочего времени производится в соответствии с «Положением по ведению табельного учета рабочего времени в «ТНПК».

4.10 Работодатель обязан в срок до 01 декабря текущего года разрабатывать и доводить до структурных подразделений баланс рабочего времени на следующий год.

4.11 Работодатель имеет право по соглашению сторон устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

4.12 Работодатель обязан устанавливать по просьбе работника неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.13 При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

4.14 Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.15 К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста 18 лет.

4.16 Только с письменного согласия привлекаются к работе в ночное время женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; инвалиды; работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами семьи; матери и отцы, воспитывающие без супругов детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

4.17 Привлечение работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени (к сверхурочной работе, к работе на условиях ненормированного рабочего дня), в

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

выходные и праздничные нерабочие дни производится с соблюдением требований ст.99, 101, 113 ТК РФ и локальных актов «ТНПК».

4.18 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать четырех часов в день (за исключением дней, когда работник свободен и может работать по совместительству полный рабочий день) при условии, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не превышает половины месячной нормы (нормы времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.19 При направлении работника, работающего по совместительству, в служебную командировку по основному месту работы в таблице учета рабочего времени при работе по совместительству эти дни отражаются как выходные. Работник, работающий по внешнему совместительству, предоставляет с основного места работы копии подтверждающих документов (приказ) о направлении в командировку.

4.20 В связи с особенностями выполнения трудовых функций работниками в «ТНПК» может применяться вахтовый метод организации работ в соответствии с «Положением о вахтовом методе организации работ в «ТНПК», при этом продолжительность вахты не должна превышать один месяц.

4.21 Работодатель устанавливает для работников ненормированный рабочий день согласно списку - Приложение Б к Положению.

4.22 Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Режим ненормированного рабочего дня устанавливается работникам, если их труд не удается точно учесть и тарифицировать.

4.23 В случае производственной необходимости работодатель, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, вводит режим работы с разделением рабочего дня на части. Режим работы с разделением рабочего дня на части вводится для работников, интенсивность труда которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) ст. 105 ТК РФ. Рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

## 5 Время отдыха

5.1 Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

### 5.1.1 Перерывы во время рабочего дня (смены):

В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются и не оплачиваются. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяются Правилами внутреннего трудового распорядка «ТНПК».

Для работников, работающих на открытом воздухе в холодное время года или в закрытых необогреваемых помещениях, а также подсобным рабочим, рабочим по комплексному обслуживанию зданий, занятым на погрузо-разгрузочных работах в неотопливаемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха в специально оборудованных помещениях для обогрева и отдыха работников, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются приказом по «ТНПК».

Для работников, постоянно работающих с ПЭВМ, продолжительность непрерывной работы с видео дисплейным терминалом (ВДТ) без регламентированного перерыва не должна превышать 2-х часов. При 8-часовой рабочей смене и работе на ВДТ и ПЭВМ регламентированные перерывы следует устанавливать через 1,5-2 часа от начала рабочей смены и через 1,5-2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый. При 11-часовой рабочей смене регламентированные перерывы должны устанавливаться в первые 8 часов работы аналогично перерывам при 8-часовой рабочей смене, а в течение последних 3 часов работы, независимо от категории и вида работ, каждый час продолжительностью 15 минут. При работе с ВДТ и ПЭВМ в ночную смену (с 22 до 6 часов), независимо от категории и вида трудовой деятельности, общая продолжительность регламентированных перерывов должна увеличиваться на 60 минут. Регламентированные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются.

Для работников, у которых на рабочем месте постоянно присутствуют шум, вибрация при 8 часовой рабочей смене суммарное время регламентированных перерывов устанавливается в количестве 60 минут, при 11 часовой смене - 90 минут, которые включаются в рабочее время и оплачиваются.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Гюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

#### 5.1.2 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха:

При пятидневной рабочей неделе каждый работник имеет право на два выходных дня подряд. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Для отдельных категорий работников выходные дни предоставляются по графикам сменности/работы, разработанным работодателем и согласованным с профсоюзной организацией.

Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Привлечение отдельных работников к работе в выходные для них дни или праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению Работодателя, с учетом мнения представителя профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, указанных в ст. 113 Трудового Кодекса.

#### 5.1.3 Ежегодный оплачиваемый отпуск:

Каждый работник «ТНПК» имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день; работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности) полагается основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзной организацией. График отпусков утверждается и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

Очередность и порядок предоставления оплачиваемых отпусков определяется с учетом необходимости обеспечения непрерывного технологического процесса, сезонности производственных процессов, а также благоприятных условий для отдыха работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Не допускается накапливание ежегодных оплачиваемых отпусков. Частичное соединение отпусков работником допускается не более чем за два года. По согласованию между работодателем и работником отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней (Статья 125 ТК РФ).

Преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для работника время имеют: женщины, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида до 16 лет; одинокие родители, воспитывающие одного и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет; инвалиды первой и второй группы; несовершеннолетние работники, ветераны боевых действий, инвалиды войны и другие лица, указанные в ст. ст. 14 - 19 Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ «О ветеранах», граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалиды вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, участники ликвидации последствий указанной катастрофы в зоне отчуждения (ст. ст. 14, 15 Закона РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»), граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне.

Женщинам по их желанию ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от времени их непрерывной работы в «ТНПК».

Мужьям по их желанию ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам, независимо от времени их непрерывной работы в «ТНПК».

Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шесть месяцев, отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.1.4 Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются:

за работу с ненормированным рабочим днем согласно списку - Приложение Б к Положению;

- членам ДПД, активно участвующим в работе по предупреждению пожаров или их ликвидации (по предоставлению начальника ДПД) – до 3 календарных дней в год;

- за работу на рабочих местах, условия труда на которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - Приложение В к Положению. Дополнительный отпуск согласно Приложению В к Положению, предоставляется пропорционально отработанному работником времени по данной профессии;

- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, - 14 календарных дней (п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ);

- гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, - 14 календарных дней (п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1).

5.2 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.3 Отпуска социального характера:

Работникам, на основании их заявления и по согласованию с руководством «ТНПК», предоставляется дополнительный отпуск с оплатой исходя из среднего заработка в случаях:

а) до 3-х календарных дней:

- заключение брака (собственного); заключение брака детьми (в том числе усыновленными (удочеренными), находящиеся под опекой или попечительством), детьми супруга (супруги), не усыновленные работником, и проживающими с ним совместно) – отпуск предоставляется непосредственно перед свадьбой (регистрацией брака), либо

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

непосредственно после свадьбы при наличии подтверждающих документов о дате бракосочетания.

- смерти членов семьи (супруг, супруга, родители, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), находящиеся под опекой или попечительством); смерти родных братьев и сестер) – отпуск предоставляется в течение сорока дней после смерти родственника;
- рождения (усыновления (удочерения), установления опеки (попечительства)) ребенка – отпуск предоставляется в течение месяца со дня рождения (усыновления (удочерения), установления опеки (попечительства)) ребенка.

б) 1 календарный день:

- в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, приходящийся на рабочий день работника) матери либо другому лицу (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающему детей-школьников младших классов (1-4 класс).

В случае если оба родителя (попечителя, опекуна) являются работниками «ТНПК», отпуск предоставляется одному из них.

Дополнительные оплачиваемые отпуска социального характера не предоставляются, если работники находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, на междувахтовом отдыхе, а также в случае временной нетрудоспособности работника.

#### 5.4 Учебные отпуска:

Работникам, успешно обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, имеющих государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно трудовому законодательству, отпуск предоставляется в календарных днях, включая нерабочие праздничные дни.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Если работник одновременно обучается в нескольких учебных заведениях, гарантии и компенсации предоставляются по одному учебному заведению по выбору работника.

5.5 Работникам, заключившим договор на срок до 2-х месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация их расчета два рабочих дня за месяц работы.

5.6 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128, 173, 174, 255, 256, 263 ТК РФ, а также в других случаях,



«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами.

5.7 Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала. При начислении отпускных расчет производится исходя из среднемесячного заработка. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.8 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.9 Иные вопросы, связанные с предоставлением отпусков работникам «ТНПК», регламентированы Положением «О порядке предоставления отпусков работникам «ТНПК».

## **6 Дисциплина труда**

6.1 Для всех работников «ТНПК» обязательно подчинение правилам поведения, определенным настоящим Положением, локальными нормативными актами «ТНПК». Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка «ТНПК».

6.2 Поощрение за труд:

6.2.1 Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности за многолетний, добросовестный и высокопроизводительный труд; личный вклад в выполнение особо важных заданий; к юбилейным датам Учреждения; к юбилейным датам работников, к профессиональному празднику – Дню работников нефтяной и газовой промышленности и по другим основаниям, в соответствии с утвержденными Положениями и приказами Учредителя.

6.2.2 Виды поощрения работников «ТНПК»:

6.2.2.1 Премия;

6.2.2.2 Представление к награждению государственными наградами, присвоению почетных званий;

6.2.2.3 Ведомственные награды:

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

- Благодарность Министерства энергетики РФ;
- Почетная грамота Министерства энергетики РФ;
- Почетное звание «Почетный нефтяник» («Почетный строитель», «Почетный энергетик»);
- Почетное звание «Почетный работник топливно-энергетического комплекса»;
- Медаль «Трудовая слава»;
- Медаль «За заслуги в топливно-энергетическом комплексе»;
- Медаль «За отличие в ликвидации последствий чрезвычайной ситуации на объектах топливно-энергетического комплекса.

#### 6.2.2.4 Корпоративные награды:

- Благодарность ПАО «Транснефть»;
- Почетная грамота ПАО «Транснефть»;
- Ценный подарок ПАО «Транснефть»;
- Наградной знак ПАО «Транснефть»;
- Корпоративная Доска Почета ПАО «Транснефть».

#### 6.2.2.5 Награды АО «Транснефть-Сибирь»:

- Благодарность АО «Транснефть-Сибирь»;
- Почетная грамота АО «Транснефть-Сибирь»;
- Почетное звание «Ветеран системы «Транснефть»»;
- Размещение фотопортрета работника на Доску Почета «Транснефть-Сибирь»;

#### 6.2.2.6 Награды «ТНПК»:

- Благодарность «ТНПК»;
- Почетная грамота «ТНПК»;
- Почетное звание «Ветеран труда «ТНПК»».

#### 6.3 Дисциплинарные взыскания.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Увольнение по соответствующим основаниям.

Применение дисциплинарного взыскания к работнику в обязательном порядке влечет:

- невыплату ежемесечной премии в полном объеме;

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

– применение понижающего коэффициента при расчете вознаграждения по итогам работы за год в соответствии с «Положением о вознаграждении по итогам работы за год работников «ТНПК»;

невыходу доплаты в связи с уходом в отпуск.

#### 6.4 Снятие дисциплинарного взыскания.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут повторному дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание, примененное приказом директора «ТНПК» к работнику, может быть снято с работника приказом директора, но не ранее истечения 3 месяцев с момента издания приказа о применении дисциплинарного взыскания.

При необходимости снятия дисциплинарного взыскания, примененного приказом директора «ТНПК» к работнику, ранее истечения 3-х месяцев, руководителям структурных подразделений необходимо направить директору «ТНПК» соответствующее обращение, с приложением приказа о применении дисциплинарного взыскания, документов-оснований (акт проверки, докладная записка и т.д.), копии объяснения работника по допущенному им нарушению, справки отдела кадров о стаже работы и наличии дисциплинарных взысканий как снятых (погашенных), так и имеющихся за последние 3 года, предшествующих обращению о снятии дисциплинарного взыскания.

## 7 Оплата труда

7.1 Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

Месячная тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления месячной тарифной ставки на среднемесячное количество рабочих часов учетного периода в соответствии с утвержденным производственным календарем.

Оклад (должностной оклад) применяется для оплаты труда работника с установленной нормальной продолжительностью рабочего времени, месячная тарифная ставка для оплаты труда работников с установленным суммированным учетом рабочего времени.

7.3 Стороны договорились, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства в соответствии с количеством и качеством труда.

7.4 В целях сохранения реального уровня заработной платы может производиться ее индексация. Размер индексации заработной платы определяется с учетом соотношения среднемесячной заработной платы работников в регионе и среднемесячной заработной платы в целом по региону (на основании данных Росстата). Проведение индексации осуществляется на основании соответствующего распорядительного документа Учредителя.

7.5 При повышении (индексации) в «ТНПК» тарифных ставок, должностных окладов (окладов), средний заработок работников повышается в порядке, установленном п. 16 Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях исчисления средней заработной платы», включая случаи, когда в отдельных структурных подразделениях увеличение окладов (тарифных ставок) не произошло или повышение (индексация) было произведено не всем работникам данного структурного подразделения.

7.6 Выплата заработной платы производится два раза в месяц – за первую половину месяца 27 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 12 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За первый месяц работы вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии с таблицей:

Таблица 1 - Заработная плата за первый месяц работы вновь принятым работникам

Дата начала работы в текущем календарном месяце	Текущий месяц, дата выплаты			
	12 число	18 число	27 число	29 число
с 1 по 8 число	отработанные дни с 1 по 8		отработанные дни с 9 по 15	

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

Дата начала работы в текущем календарном месяце	Текущий месяц, дата выплаты			
	12 число	18 число	27 число	29 число
с 9 по 11 число		отработанные дни с 9 по 11	отработанные дни с 12 по 15	
с 12 по 15 число			отработанные дни с 12 по 15	
с 16 по 23 число			отработанные дни с 16 по 23	
с 24 по 27 число				отработанные дни с 24 по 27
с 28 по последний день месяца	Выплата за отработанные дни с 28 по последний день текущего месяца осуществляется в следующем месяце на общих основаниях			

Начисление заработной платы за первую половину месяца производится исходя из должностного оклада (часовой тарифной ставки), на основании табеля учета рабочего времени за первую половину месяца с 1-го по 15-ое число включительно, с учетом фактически отработанного времени каждым работником, компенсационных и стимулирующих выплат (доплаты, надбавки, работа в выходной день и т.д.), с начислением коэффициентов по районному регулированию. Также в расчет заработной платы за первую половину месяца включается оплата за неотработанное время по уважительным причинам (отпуск социального характера, учебные отпуска, повышение квалификации и т.д.).

Премия при расчете заработной платы за первую половину месяца не начисляется.

7.7 Выплата производится в кассе Учреждения и перечислением на пластиковые карты.

7.8 Не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца, каждому работнику выдается расчетный листок (по его выбору под роспись в бумажном виде или в электронном виде путем направления по электронной почте), с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний, форма расчетного листа – Приложение Г к Положению.

7.9 Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Оплата труда работников «ТНПК» производится на основе единой тарифной сетки ПАО «Транснефть», Положения об оплате труда работников «ТНПК» (Приложение Д к Положению), других локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда (премий, доплат, надбавок) - Приложение Ж к Положению.

7.10 Для рабочих с повременной оплатой труда месячная тарифная ставка (оклад) рабочего 1 разряда по состоянию на 01.01.2022 года составила:

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

Т а б л и ц а 2 - месячная тарифная ставка (оклад) рабочего 1 разряда по состоянию на 01.01.2022 года

Вид деятельности	Профессионально-квалификационная группа	Месячная тарифная ставка 1 разряда, руб.
	1	12 130
Вспомогательная деятельность	2	12 605

7.11 Гарантированная часть заработной платы (месячный оклад, тариф) выплачивается работнику при условии выполнения им установленной нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за установленный период рабочего времени. Месячная заработная плата работника (без учета коэффициента по районному регулированию заработной платы), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера гарантированной части заработной платы, а также минимального размера оплаты труда (без учета коэффициента по районному регулированию заработной платы), установленного федеральным законом.

В случае, если размер фактической заработной платы работника за соответствующий месяц (без учета коэффициента по районному регулированию заработной платы) ниже действующего минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, приведенного к фактически отработанному времени, Работодатель обеспечивает ее начисление в размере не ниже минимального размера оплаты труда путем установления доплаты до МРОТ.

7.12 Работодатель может пересматривать тарифно-квалификационные характеристики с целью уточнения функциональных обязанностей, рабочей зоны и объемов выполняемых работ в пределах рабочей смены.

7.13 При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

7.14 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

7.15 При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного работника в рамках его профессии или должности.

7.16 Стороны договорились установить период для расчета среднего заработка 12 календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана выплата.

7.17 При направлении работника в служебную командировку, работнику гарантируется сохранение среднего заработка. Порядок направления работников в служебную командировку, режим работы, порядок оформления документов устанавливаются отдельными локальными актами «ТНПК».

7.18 Начисление коэффициента по районному регулированию заработной платы производится в размере 1,15.

7.19 Всем работникам, работающим в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов), производится доплата в размере 40% за каждый час работы в ночное время.

7.20 Оплата труда членов добровольных пожарных дружин за временное участие их в ликвидации пожара при аварии в рабочее время, а также за дежурства (в исключительных случаях) по пожарной охране объекта в нерабочее время, производится из расчета среднемесячного заработка на производстве.

7.21 Оплата труда работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени производится исходя из расчета часовой тарифной ставки, рассчитанной путем деления месячной тарифной ставки (оклада) на среднемесячное количество часов по утвержденному производственному календарю за учетный период (например, при продолжительности учетного периода – год, норма 2022 года 1973 час /12 = 164,42 час).

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

7.22 Работодатель может устанавливать отдельным работникам в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты, надбавки согласно «Положению об оплате труда работников «ТНПК» - Приложение Д к Положению.

7.23 Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.24 Оплата сверхурочных часов в условиях суммированного учета рабочего времени производится без привязки к отработанному дню - первые два часа работы, оплачиваемые в полуторном размере, определяются по итогам всего учетного периода, а остальные часы оплачиваются в двойном размере.

7.25 Сверхурочные часы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.26 Работодатель обязан вести точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

7.27 Работа в выходные или нерабочий праздничный день компенсируется путем предоставления другого дня отдыха или оплачивается в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

7.28 Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работнику за календарные дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности в соответствии с ФЗ от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и Правилами получения Фондом социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за



«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

ребенком, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 23.11.2021 № 2010.

7.29 Работодатель поощряет работников, занявших призовые места при проведении профессиональных конкурсов выплатой денежной премии, в размерах, согласованных Учредителем.

7.30 Работодатель поощряет работников при награждении ведомственными наградами Министерства энергетики РФ, корпоративными наградами ПАО «Транснефть», наградами АО «Транснефть - Сибирь», «ТНПК» денежной премией в соответствии с Положением о наградах и поощрениях работников «ТНПК». Положением о наградах и поощрениях работников предусматриваются и другие виды денежных поощрений.

7.31 Все изменения по размерам и условиям оплаты труда производятся работодателем с обязательным извещением Работников в сроки, установленные законодательством РФ и настоящим Положением.

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

8.1 Льготы для работников и пенсионеров «ТНПК», предоставляются согласно Приложению К к Положению и производятся при наличии средств в пределах утвержденной сметы.

8.2 Работодатель обеспечивает единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда (при смертельном исходе, инвалидности, профзаболевании, не повлекшем установлении инвалидности) в размере, установленном совместным решением Работодателя и профсоюзной организации «ТНПК».

При этом размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, может учитывать размеры выплат по соответствующим системам страхования, применяемым в «ТНПК».

8.3 Работникам «ТНПК», пострадавшим при несчастных случаях на производстве, получившим профзаболевания (по заключению органов здравоохранения) осуществляется полная компенсация расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи.

8.4 Нетрудоспособные члены семьи умершего работника (иждивенцы умершего работника), в том числе погибшего вследствие несчастного случая на производстве, имеют

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

право на назначение выплат, установленных «Положением о корпоративном негосударственном пенсионном обеспечении работников «ТНПК», утвержденным директором «ТНПК» 29.12.2017 года.

8.5 Детям умерших работников «ТНПК» (круглым сиротам) выплачиваются ежемесячные стипендии в размере 1-ой минимальной социальной выплаты, принятой в «ТНПК» (размер минимальной социальной выплаты устанавливается распоряжением Учреждения), в период их обучения в учебном заведении (колледже, училище, техникуме, ВУЗе).

8.6 Исходя из финансово-экономических возможностей, работникам «ТНПК» может быть предоставлена льгота по предоставлению объекта корпоративного жилого фонда Учредителя (АО «Транснефть-Сибирь») по договору коммерческого найма с частичной компенсацией найма сроком не более 1 года. Не позднее 2 месяцев до истечения срока действия договора и не позднее 30 календарных дней с даты выдачи оригиналов документов (кроме документов, указанных в пункте в) работник предоставляет следующий пакет документов:

- а) заявление на имя руководителя «ТНПК»;
- б) копии паспортов работника и членов семьи, свидетельств о рождении детей;
- в) оригиналы справок о наличии или отсутствии жилых помещений в собственности у работника и членов семьи в населенном пункте расположения рабочего места, выданные уполномоченными организациями/органами (бюро технической инвентаризации и другими), осуществляющими регистрацию права собственности до 31.01.1998 включительно;
- г) оригиналы выписок из ЕГРН (бумажный или электронный документ на выбор) о правах отдельного лица на имевшиеся (имеющиеся) у него объекты недвижимого имущества за период с 01.02.1998 включительно по дате запроса в населенном пункте расположения рабочего места на работника и каждого члена семьи;
- д) договор найма жилого помещения, заключенный между работником и наймодателем, с указанием в нем совместно проживающих с работником членов семьи;
- е) выписку из ЕГРН об основных характеристиках и зарегистрированных правах на объект недвижимости, нанимаемый работником в соответствии с договором найма жилого помещения (обязательна при наличии договора по предыдущему пункту);
- ж) документы, подтверждающие сведения в отношении членов семьи работника: оригиналы справок об обучении совершеннолетних детей, не достигших 24 лет, по очной форме из образовательных учреждений всех типов и видов, за исключением учреждений

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

дополнительного образования, копии пенсионных удостоверений родителей и документов об оформлении опеки на иных родственников, находящихся на иждивении работника;

и) согласие на обработку персональных данных работника и членов семьи.

Наниматель оплачивает плату за найм жилого помещения, коммунальные услуги и прочие платежи, установленные в соответствии с условиями договора коммерческого найма. В случае расторжения трудового договора с «ТНПК» работник должен освободить занимаемое жилое помещение с выселением всех членов семьи, проживающих в жилом помещении, в месячный срок со дня расторжения трудового договора. Срок проживания работника в жилом помещении, арендуемом «ТНПК», не более 5 лет. Ежемесячный размер частичной компенсации работникам найма жилых помещений составляет 90% по решению комиссии по социальному страхованию «ТНПК» при наличии денежных средств.

8.7 В пределах средств, предусмотренных бюджетом на соответствующие цели, для работников и членов их семей могут быть организованы физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия (спартакиада и пр.), содержание секций, приобретение спортивного инвентаря, спортивной формы.

Оплата физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (спартакиада и пр.), содержание секций, приобретение спортивного инвентаря, спортивной формы осуществляется профсоюзной организацией, в пределах средств, предусмотренных на указанные цели.

8.8 Работникам, награжденным знаком отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ГТО) не ранее 01.01.2021, выплачивается единовременная премия на основании заявления работника и удостоверения о награждении знаком отличия ГТО или документа о подтверждении присвоенного знака отличия, представленные в течение года с даты подписания документа, но не чаще одного раза в три года вне зависимости от повышения уровня сложности нормативов ГТО и изменения возрастной группы. Размер единовременной премии: Золотой знак отличия – 15 000 руб., Серебряный знак отличия – 10 000 руб., Бронзовый знак отличия – 5 000 руб.

8.9 Для повышения трудовой и общественной активности работников в реализации стоящих перед коллективом «ТНПК» задач, работодатель обязуется:

- обеспечить работников «ТНПК» горячим питанием в помещениях столовых.
- предоставлять предприятию общественного питания в рамках договора оказания услуг помещения, отопление, водоснабжение, водоотведение, технологическое и холодильное оборудование, мебель и транспорт для доставки продуктов питания;
- обеспечить добровольным медицинским страхованием на текущий год работников, трудоустроенных в «ТНПК», в т.ч. принятых по срочному трудовому договору, заключенному

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

на срок не менее 3 месяцев.

- осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение работников «ТНПК».

## **9 Условия и охрана труда**

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

9.1 Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (Приложение М к Положению) и смывающих средств (Приложение Л к Положению), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

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

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

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

- 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;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- вакцинацию от клещевого энцефалита работающим в районах, эндемичных по клещевому вирусному энцефалиту (КВЭ), а также выезжающим в эндемичные по КВЭ территории;
- выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, работникам, занятым

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда;

- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенная продолжительность рабочего времени, повышенный размер оплаты труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск), установленных по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Приложением В к Положению. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не предоставляются;

- прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Порядок прохождения диспансеризации определен Правилами внутреннего трудового распорядка;

9.2 Работодатель обязуется приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (4 класс опасности). Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

9.3 Работодатель обязуется отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

9.4 Работник обязан:

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

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

## **10 Молодежная политика**

10.1 Статусы «молодой специалист» и «молодой рабочий» вводятся с целью выделения персонала, имеющего этот статус, в отдельную категорию работников «ТНПК», для которых предусматриваются мероприятия по их адаптации к условиям работы, созданию условий



«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

профессионального роста и максимальной реализации творческого потенциала, льготы и компенсации в соответствии с нормативными документами «ТНПК» и настоящим документом.

10.2 Статус «молодой специалист» устанавливается работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование очной формы обучения, принятым на работу в «ТНПК» не позднее 3 лет с момента окончания образовательной организации.

10.3 Статус «молодой рабочий» присваивается работникам, выпускникам КОО, принятым на работу в «ТНПК» по рабочей профессии не позднее 1 года с момента окончания корпоративной образовательной организации. В случае направления выпускника КОО по призыву на военную службу или альтернативную гражданскую службу (до трудоустройства в «ТНПК»), статус «молодой рабочий» присваивается при условии трудоустройства в «ТНПК» не позднее трех месяцев после окончания военной службы или альтернативной гражданской службы».

10.4 Статусы «молодой специалист» и «молодой рабочий» присваиваются приказом «ТНПК» сроком на три года с даты издания приказа. Для получения работником статуса личного заявления не требуется. По истечении трех лет, а также достижении «молодым специалистом» возраста 30 лет, статус утрачивается, при этом личного заявления работника, согласования руководителя соответствующего структурного подразделения, оформления приказа не требуется. Для присвоения статуса «молодой рабочий» возрастные ограничения отсутствуют.

10.5 Статусы не присваиваются работникам, принятым по срочному трудовому договору на срок до 1 года.

10.6 Статусы «молодой специалист» и «молодой рабочий» продлеваются (на срок до 3 лет) в следующих случаях:

10.6.1 предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

10.6.2 призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

10.7 Статусы «молодой специалист» и «молодой рабочий» до истечения срока его действия утрачиваются в случае невыполнения обязанностей молодого специалиста/молодого рабочего, установленных в соответствующем внутреннем локальном документе «ТНПК». Решение об утрате статуса оформляется приказом «ТНПК».

10.8 В целях поддержки и стимулирования труда «молодых специалистов» и «молодых рабочих», а также повышения уровня подготовки научных работ участников научно-

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

технических конференций молодежи могут устанавливаться единовременные выплаты и стимулирующие надбавки:

- единовременная премия победителям МНТКМ;
- персональная надбавка «молодому специалисту» / «молодому рабочему»;
- надбавка «молодому специалисту» / «молодому рабочему» - победителю МНТКМ.

Порядок установления и размер единовременных выплат и стимулирующих надбавок работникам, имеющим статус «молодой специалист» / «молодой рабочий» определяется приказом «ТНПК».

## **11 Гарантии профсоюзной деятельности**

11.1 Работодатель гарантирует деятельность профсоюзных организаций в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ.

11.2 Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом работников и социально-экономическим развитием «ТНПК».

11.3 Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной производственной деятельности.

11.4 Работодатель согласовывает с профсоюзной организацией решения, затрагивающие социально-экономические, трудовые и правовые интересы работников.

11.5 Работодатель удерживает и перечисляет профсоюзные взносы безналичным путем по заявлениям, поданным работниками, профсоюзной организации (далее ПО) «ТНПК» одновременно с перечислением средств на заработную плату работников. Профсоюзные взносы взимаются с месячной заработной платы работников (оплата по окладу (тарифным ставкам), доплаты, надбавки, ежемесячная премия, оплата всех видов отпусков (за исключением отпуска, носящего социальный характер), оплата по среднему заработку (командировка, повышение квалификации, гособязанности, донорство и др.), выплаты, связанные с районным регулированием, единовременная премия за результаты производственной деятельности и т.п.). Профсоюзные взносы не взимаются с выплат за счет фонда социального страхования, выплат при расторжении трудового договора, вознаграждения по итогам работы за год, единовременных премий за участие и победу в конкурсах и соревнованиях, выплат, включаемых в расходы социального характера (премии к праздничным датам, юбилеям работников, юбилеям «ТНПК», при награждении

«ТНПК»	Положение о персонале Частного профессионального образовательного учреждения «Тюменский нефтепроводный профессиональный колледж» на 2022-2025 годы	П-03.100.30-ТНПК-007-22
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

ведомственными наградами Министерства энергетики РФ, корпоративными наградами ПАО «Транснефть», наградами АО «Транснефть - Сибирь», «ТНПК», премии к Дню работников нефтяной и газовой промышленности, доплаты к отпуску, доплат до среднего заработка по временной нетрудоспособности (по уходу за ребенком и беременности и родам), всех видов материальной помощи и т.п.).

11.6 Стороны договорились отчислять денежные средства ПО «ТНПК» для культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и социальной работы среди работников и членов их семей в размере до 0,3% от фонда оплаты труда. Работодатель может дополнительно перечислять денежные средства ПО «ТНПК» на физкультурно-спортивные, культурно-массовые, оздоровительные, социально-культурные и другие мероприятия, предусмотренные его уставной деятельностью. Денежные средства перечисляются на расчетный счет ПО «ТНПК» согласно графику перечислений, который является приложением к годовой смете расходов на ведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и социальной работы ПО «ТНПК», утвержденному директором «ТНПК». Распределение и расходование данных средств должно производиться по согласованию с Работодателем, который имеет право проводить проверки расходования средств ПО.

11.7 Профсоюзная организация обязуется содействовать интересам работников в области использования их труда и социального развития, контролировать соблюдение условий положения, содействовать разрешению конфликтов между Работодателем и работниками.