

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Сокольский техникум индустрии сервиса и  
предпринимательства»

на 2019-2021 годы

От работодателя:

Директор ГБПОУ  
«Сокольский техникум  
индустрии сервиса и  
предпринимательства»



Подколзина Н. А.

От работников:

Председатель Совета техникума:

Шаров Е. И

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сокольский техникум индустрии сервиса и предпринимательства» (далее – техникум).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, имеющими отношение к деятельности техникума с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор принимается на общем собрании (конференции) коллектива техникума.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора техникума, именуемый далее «работодатель» и работники техникума, именуемые далее «работники».

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума и его подразделения.

1.6. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в техникуме, максимально способствующей ее стабильной и продуктивной работы, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации;

- повышение уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ, распространяющимися на техникум соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.8. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для

предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы согласительным путем, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе.

1.9. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.10. Настоящий договор вступает в силу с 21 января 2019 года.

1.11. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения.

1.12. В случаях, предусмотренных частью 4,5,6,8 статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие.

## **2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и работники образовательной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

2.2. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на техникум в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительности труда;

- при принятии решений по социально – трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

- представлять интересы трудового коллектива перед государственными и общественными органами;
- осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников;
- рассматривать представления соответствующего коллегиального органа управления (общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации) о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

### 2.3. Представители трудового коллектива обязуются:

- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников в рамках данного Коллективного договора;
- содействовать повышению эффективности образовательного процесса;
- содействовать повышению жизненного уровня работников;
- содействовать своевременной выплате заработной платы;
- осуществлять ведение переговоров, заключение Коллективного договора от имени работников в соответствии с законом и контролировать его выполнение;
- представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам;
- участвовать в обеспечении безопасных условий труда;
- осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- осуществлять совместно с фондом социального страхования контроль за правильным и рациональным расходованием средств государственного социального страхования;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

### 2.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя, работников, обучающихся и других лиц;

- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.3. Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок (если в трудовом договоре не оговорен срок его действия);

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- 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;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

3.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, режима труда и отдыха. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в техникуме правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым функциям работника (например, должностная инструкция), коллективным договором (ст.ст. 67,68 ТК РФ).

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки для преподавателей, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Советом Техникума.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Техникума с учетом мнения Совета Техникума, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на

следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения Совета Техникума при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.10. Учебная нагрузка на общевыходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

3.11.1. По взаимному согласию сторон.

3.11.2. По инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

– восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или по окончании этого отпуска.

В указанных в подпункте 3.11.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, отсутствие финансирования, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ст. 73, 74 ТК РФ).

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 71, 77, 81, 83, 336 ТК РФ).

3.15. Работодатель обязан оформить изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Техникума.



4.2. Работодатель с учетом мнения Совета Техникума определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Техникума.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.2. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в техникуме устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (Приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. В учреждении устанавливается:

6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность рабочего дня для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется графиком

работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели, а для педагогических работников из расчета 36- часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором, и предусматривает время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания.

5.3. Служба охраны Техникума работает по непрерывному графику. Графики сменности утверждаются работодателем по согласованию с Советом Техникума, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

– методист, социальный педагог, мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог – организатор, педагог дополнительного образования – 36 часов в неделю за ставку заработной платы, преподаватели – 720 часов в год за ставку заработной платы, но не более 1440 часов в год.

Конкретная продолжительность рабочего времени и выходные дни педагогических работников устанавливаются с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку (базовый оклад) заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Устава.

5.5. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

5.6. По соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и в период существования трудовых отношений Работнику могут устанавливаться неполный рабочий день (смена), неполная рабочая неделя, персональный график работы или ненормированный рабочий день.

Работодатель в соответствии со статьей 93 ТК РФ устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных

ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере от должностного оклада работника в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. За работу в ночное время дежурной службе устанавливается доплата в размере 35% от должностного оклада.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Стороны признают возможность сверхурочных работ с проведением их в соответствии с законодательством.

5.12. Выполнение Работниками, не являющимися педагогическими Работниками, преподавательской деятельности в техникуме допускается в основное рабочее время только с согласия Руководителя, исходя из особенностей работы конкретного работника.

5.13. Педагогическим и другим Работникам техникума запрещается изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий и график работы, продолжительность учебных занятий и перерывов между ними.

5.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических Работников. Для педагогических Работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

5.15. Преподавателям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.16. Отпуск педагогическим Работникам за первый год работы по решению Работодателя может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в техникуме. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени в указанном случае

осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Стороны в указанном случае вправе достигнуть соглашения об иной продолжительности отпуска.

5.17. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, данный Работник должен вернуть техникуму соответствующую денежную сумму за неотработанные дни отпуска, за исключением случаев увольнения Работника по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.18. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей, по возможности не допускающего перерывов между занятиями.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических Работников по техникуму, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка техникума.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.21. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.22. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.23. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- преподавателям – в летнее время;
- работникам АП, УВП и обслуживающему персоналу – по утвержденному графику.

5.24. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска:

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1	Директор	56
2	Заместителя директора	56
3	Руководитель структурного подразделения	56
4	Заведующий учебной частью	56

5	Заведующий хозяйством	28
6	Старший мастер	56
7	Руководитель физического воспитания	56
8	Преподаватель – организатор ОБЖ	56
9	Преподаватели	56
10	Мастер производственного обучения	56
11	Методист	56
12	Социальный педагог	56
13	Педагог - организатор	56
14	Педагог дополнительного образования	56
15	Воспитатель	56
16	Специалисты, служащие и рабочие	28

5.25. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – не менее 3-х календарных дней;
- Работникам, имеющим основной отпуск не более 28 календарных дней, за интенсивность и результативность – до 12 календарных дней (с учетом мнения непосредственного руководителя).

5.26. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск:

- директор;
- заместители директора;
- заведующий хозяйством;
- главный бухгалтер.

5.27. При приобретении Работником путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показателям Работодатель, обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки независимо от времени ее приобретения.

5.28. Супругам, работающим в техникуме, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.29. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ – не менее трех календарных дней.

5.30. Работодатель обязан предоставить Работникам:

1) отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

- работнику-пенсионеру по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в течение календарного года;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

2) отпуск с сохранением заработной платы на основании письменного заявления по следующим семейным обстоятельствам:

- для Работников (родителей и опекунов), дети которых идут в первый класс школы в сентябре – 1 день;
- сопровождение Работником своего ребенка (детей) в возрасте до 18 лет, поступающего (поступающих) на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования – до 3 календарных дней;
- при рождении ребенка (сына, дочери) в семье – до 3 календарных дней;
- регистрация брака, в который вступает Работник – до 3 календарных дней;
- похороны близких родственников Работника – до 3 календарных дней.

По соглашению между Работником и Работодателем продолжительность указанных отпусков может быть изменена при необходимости в каждом конкретном случае. По иным уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.31. Работодатель предоставляет педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года по личному заявлению Работника (в соответствии с трудовым законодательством).

5.32. 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.

## **6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять Совет Техникума и работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в

неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

6.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

7.1. Порядок и условия оплаты труда Работников урегулированы федеральным трудовым законодательством и главой 5 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 № 273-ФЗ, Положением об оплате труда работников техникума, Коллективным договором.

7.2. Система оплаты труда работника включает в себя:

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

Конкретизация составных частей системы оплаты труда и отнесение тех или иных выплат к соответствующим группам выплат осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников техникума.

При выплатах стимулирующего характера учитываются показатели и критерии эффективности работы, действующие в техникуме.

7.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

7.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.5. Заработная плата Работника предельными размерами не ограничивается. 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 федеральным законодательством.

7.6. Минимальные (базовые) оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное время согласно действующему законодательству, правилам трудового распорядка учреждения и должностными инструкциями.

7.7. Формирование фонда оплаты труда Техникума осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

7.8. Руководитель Техникума на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

7.9. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.10. Повышающие коэффициенты к окладу не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Применение повышающих коэффициентов к окладу носит стимулирующий характер.

7.11. Размеры минимальных окладов по должностям и профессиям соответствующих профессиональных групп, основания и перечень коэффициентов, повышающих оклады, установлены в Приложении 1 Положения об оплате труда.

7.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Техникума в процентах к минимальному окладу работника или в абсолютном денежном выражении.

7.13. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

7.14. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с действующим законодательством.

7.15. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2 Положения об оплате труда.

7.16. В целях стимулирования работников за выполненную работу им могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

7.17. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.



7.18. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессионально-квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, увеличивающие минимальный оклад, или формирующие надбавки к окладу (приложение 1 Положения об оплате труда). Аттестация педагогических и руководящих работников Техникума осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

7.19. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической нагрузки в образовательном учреждении устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий Техникума и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений, организаций, в том числе работников Техникума, привлекаемых для педагогической работы в Техникуме, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Техникумом самостоятельно.

7.20. При наступлении у Работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исчисляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.21. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

7.22. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата в размере 35 % от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

7.23. Заработная плата Работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- за первую половину месяца: не позднее - 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца: не позднее - 5 числа следующего месяца.

7.24. Выдача заработной платы осуществляется путем перечисления денежных средств на указанные Работниками счета в банке, с которыми техникум имеет договорные отношения (с использованием пластиковых карт) или через кассу техникума (при наличии возможности).

7.25. Бухгалтерия техникума в письменной форме извещает каждого работника о причитающейся ему к получению денежной сумме за соответствующий период путем выдачи расчетного листка.

7.26. По запросу Работника бухгалтерия техникума предоставляет сведения о размере обязательных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование Работника и перечисления их в пенсионный фонд.

7.27. Заработная плата за Работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от Работника и Работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работника и Работодателя.

7.28. В случаях, когда система оплаты труда Работников предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, наградами – с месяца подачи соответствующего заявления Работодателю.

7.29. Техникум вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

7.30. В сфере оплаты и нормирования труда Работодатель:

7.30.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивает их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

7.30.2. Возмещает Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьями 142, 234 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.30.3. В случае несвоевременной выплаты отпускных, отпуск по заявлению Работника переносится на другой срок, согласованный с Работником (статья 124 ТК РФ).

7.30.4. Доводит до сведения Трудового коллектива новые нормативные правовые акты, касающиеся вопросов труда, его нормирования и оплаты, не позднее чем через 10 рабочих дней после их получения, а также информирует Работников о возможных предстоящих изменениях оплаты труда, связанных с ухудшением положения всех Работников. Данное информирование осуществляется путем размещения соответствующей информации на стенде объявлений в учительской, сайте техникума в информационно - телекоммуникационной сети Интернет, а также иными способами.

7.31. Стороны договорились:

- совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий Работников;
- в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда Работников.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

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

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

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

8.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в техникуме возлагаются на работодателя.

8.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде;

- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости;

- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде;

- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

Обеспечивать тепловой режим в помещениях техникума в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.(СанПиН - 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является приложением к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств, выделяемых на содержание учреждения, и иных источников, предусмотренных законодательством, в расчете на каждого работающего не ниже установленного соглашением.

8.4. Каждый работник в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда компенсации работникам не предоставляются.

8.5. Работник в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.6. За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.7. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах

указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

Помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим Трудовым кодексом РФ (раздел VII ТК РФ) стороны договорились, что работодатель:

9.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания (в размере 100 рублей на момент заключения договора).

9.2. Стороны коллективного договора при наличии бюджетных и собственных средств от приносящей доход деятельности рекомендуют работодателю:

- выплачивать работникам единовременное материальное вознаграждение (пять тысяч рублей) в связи с юбилейными датами со дня рождения - 50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет;
- устанавливать доплаты работникам за успехи в реализации задач модернизации образования (до пяти тысяч рублей);
- выплачивать единовременное материальное вознаграждение в честь Дня учителя, Международного женского дня, Дня защитника Отечества, Нового года (по согласованию с учредителем);
- оказывать материальную помощь работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий и в случаях проведения платных дорогостоящих операций и приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов (кроме стоматологических услуг) с представлением направления медицинского учреждения и документа об оплате их стоимости (до десяти тысяч рублей), а также при рождении ребенка, свадьбе работника, смерти близких родственников (пять тысяч рублей);
- создавать условия для организации горячего питания работников;
- предоставлять автотранспорт для собственных нужд работников по их заявлению с оплатой расхода топлива (по согласованию с администрацией техникума).

## **10. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

10.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

10.2. Споры по выполнению сторонами принятых обязательств рассматриваются в соответствии с законодательством (ст. 51 ТК РФ).

## **11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию. К лицам, допускающим нарушения в переговорах, дающим неверные сведения, допускающим невыполнение коллективного договора, могут быть применены санкции в установленном законодательном порядке (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников.

11.3. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (индивидуальный трудовой спор) рассматриваются комиссией по трудовым спорам и в суде.

11.4. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель доводит содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

12.6. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

12.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствии с действующим законодательством. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Принято:

на собрании трудового коллектива  
протокол №1 от 21.01.2019