

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ  
государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Пермский химико-технологический техникум»  
(ГБПОУ «ПХТТ»)

Индекс, адрес образовательного учреждения 614042, г. Пермь, ул. Ласьвинская, д. 6  
ОГРН 1025901612087  
ИНН 5908011750  
телефон 252-52-29  
электронная почта info@phtt.ru  
количество работников 150  
количество членов Профсоюза 10  
охват профсоюзным членством 6,7%

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**на 2022-2024 годы**

От работников:


ГБПОУ «ПХТТ»

 Р.В. Горбач

 В.М. Багимова

 Е.В. Гомзина

 О.В. Казанцева

 С.С. Крук

«01» марта 2022 г.

От работодателя:

Директор ГБПОУ «ПХТТ»



 С.Л. Панченко

«01» марта 2022 г.

г. Пермь, 2022 г.

Министерство промышленности и торговли Пермского края
<b>КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР</b> <b>УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН</b>
№ <u>143 «Об» от 01.03.22</u> 20 <u>22</u>
Подпись <u>М.П.</u>

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
ОПЛАТА ТРУДА	15
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	18
ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	20
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	24
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	26
ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	28
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	31
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	32

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Пермский химико-технологический техникум» (далее - Техникум).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 2023 гг.;
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020-2022 годы;
- и иные нормативные правовые акты.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пермский химико-технологический техникум», именуемое далее «работодатель» в лице директора Панченко Сергея Львовича и работники учреждения, именуемые далее «работники» в лице их выборного представительного органа, избранного общим собранием работников ГБПОУ «ПХТТ» (протокол общего собрания работников ГБПОУ «ПХТТ» от 18.11.2021 №4).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора Техникума, а также для организации контроля за его выполнением создается Комиссия - орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в

текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

1.7.1. работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным представительным органом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации;

1.7.2. работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лица, его представляющие, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками через выборный представительный орган:

— учёт мнения выборного представительного органа работников (согласование);

консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы

работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным представительным органом работников и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного представительного органа отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, и настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. работодатель вправе требовать от работника выполнение работы, обусловленной трудовым договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора;

2.1.2. лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы<sup>1</sup>.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ<sup>2</sup>;

2.1.3. изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в

<sup>1</sup> Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

<sup>2</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. №41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. при определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;<sup>3</sup>

2.2.2. при определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

2.2.3. при составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>4</sup>;

2.2.4. своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной (преподавательской) работы педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

<sup>4</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г, № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

<sup>5</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учитывать, что объём учебной (преподавательской) работы является обязательным условием для внесения в трудовой договор<sup>6</sup> или дополнительное соглашение к нему;

2.2.6. Учитывать то, что законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников<sup>7</sup>.

2.2.7. заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора;

2.2.8. при приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;

2.2.9. оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников (не позднее, чем за два месяца до введения) в письменной форме о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, изменениях объёма учебной (преподавательской) нагрузки и др.;

2.2.10. производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ;

2.2.11. сообщать выборному представительному органу работников организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или

<sup>6</sup>Там же. Пункт 1.4 приложения № 2

<sup>7</sup>Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»



штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца;

2.2.12. предусматривать в соответствии со статьёй 179ТКРФ категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации;

2.2.13. осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза;

2.2.14. осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178ТКРФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации;

2.2.15. предлагать работнику, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, имеющиеся вакансии для осуществления перевода с его письменного согласия на 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 учётом его состояния здоровья.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере среднего профессионального образования, в отношении педагогических работников.

3.1.1. в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком;

3.1.2. фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности (далее - преподаватель), на новый учебный год устанавливается работодателем. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы преподаватель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения преподавателя в письменной форме не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении преподавателям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в учебных группах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки преподавателей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5., 1.7., 5.2. приложения 2 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы

за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

— восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением преподавателей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем преподавателям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601);

3.1.3. руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу, которая не считается совместительством, но не более 300 часов в год;

3.1.4. для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, заведующих структурными подразделениями работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

3.1.5. регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказом № 1601 и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

3.1.5.1. для педагогических работников образовательной организации (мастеров производственного обучения, старших методистов, методистов, педагогов-психологов, социальных педагогов) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю;

3.1.5.2. для преподавателей установлена норма часов за ставку заработной платы - 720 часов в год, являясь расчетной единицей при оплате их труда; за часы преподавательской работы выше указанной нормы предусматривается дополнительная оплата из расчета ставки в одинарном размере. При этом количеству часов учебной нагрузки, установленной указанным работникам при тарификации, соответствует количество проводимых ими занятий продолжительностью 45 минут.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Рабочее время преподавателей регулируется расписанием учебных занятий с учетом шестидневной рабочей недели с нормальной продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю и выходного дня в воскресенье;

3.1.6. режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором;

3.1.7. при составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу;

3.1.8. в каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется

в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы;

3.1.9. неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению сторон между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации;

3.1.10. педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней предоставляется заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заведующим структурных подразделений, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической работой.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа (при наличии такого представительного органа), не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

В случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается;

3.1.11. при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении<sup>8</sup>;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца;<sup>9</sup>

3.1.12. дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

3.1.12.1. для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования - 1 (один) календарный день;

3.1.12.2. рождения ребёнка - 2 (два) календарных дня;

3.1.12.3. бракосочетания работника - 3 (три) календарных дня;

3.1.12.4. бракосочетанием детей работника - 2 (два) календарных дня;

3.1.12.5. смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) - 3 (три) календарных дня.

3.1.13. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ;

3.1.14. по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

3.1.15. педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Статья 121 ТК РФ.

<sup>9</sup> Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее - Порядок № 644).

## IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с законодательством и действующей системой оплаты труда в организации.

Система оплаты труда работников Техникума включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда и Положением о системе оплаты труда работников ГБПОУ «ПХТТ», утвержденным приказом от 27.12.2021 № 492-05/од.

4.2. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.2.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20-е число текущего месяца - за первую половину месяца и 5-е число месяца, следующего за отработанным - окончательный расчет за отработанный месяц.

4.2.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.3. Работнику выдается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного представительного органа работников организации.

4.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации - со дня принятия решения о награждении.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



4.9. В случае наличия квалификационной категории по должности «учитель», «мастер производственного обучения», преподавателям Техникума, в том числе работающим по совмещению/совместительству, могут выплачиваться стимулирующие надбавки, в соответствии с Положением о системе оплаты труда, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, профили работы.

4.10. Преподавателям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности, помимо работы в основной должности, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации.

4.12. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

При длительном отсутствии педагогического работника, выполняющего функции классного руководителя (куратора) в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в оплачиваемом отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) может быть установлено другому педагогическому работнику в порядке замещения временно отсутствующего работника.

4.13. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились:

5.1.1. ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам;

5.1.2. ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников;

5.1.3. в целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным представительным органом работников организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением.

**5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

5.2.2. оказывать работникам, состоящим в штате организации, материальную помощь в следующих случаях:

5.2.2.1. тяжелая болезнь штатного работника или его членов семьи (дети, супруг(а), повлекшая за собой необходимость осуществления дорогостоящего лечения - 20 000,00 руб.;

5.2.2.2. несчастный случай, произошедший со штатным работником и (или) его членами семьи (детьми, супругом(ой)) - 10 000,00 руб.;

5.2.2.3. смерть штатного работника, а также членов его семьи (дети, супруг (а), родители) - 10 000,00 руб.;

5.2.2.4. увольнение с работы штатных работников, имеющих непрерывный стаж работы в Техникуме не менее 10 лет, связанное с выходом на пенсию по старости 15 000,00 руб.;

5.2.2.5. нанесение ущерба имуществу работника в результате стихийного бедствия и чрезвычайных обстоятельств - 20 000,00 руб.;

5.2.2.6. рождение ребенка - 5000,00 руб.;

5.2.2.7. вступление в брак работника - 5000,00 руб.

5.2.11. освобождают работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ);

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам учебного года вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБПОУ «ПХТТ», утвержденным приказом от 27.12.2021 № 492-05/од;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБПОУ «ПХТТ», утвержденным приказом от 27.12.2021 № 492-05/од;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрений:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. для реализации прав работников на безопасные условия труда, создавать комиссии по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

Комиссии осуществляют оперативный контроль за состоянием охраны труда в Техникуме, соблюдением требований законодательства и иных нормативных актов в сфере охраны труда;

6.1.2. участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках регламента работы комиссий;

6.1.3. обеспечивать:

выборы представителей в формируемые на паритетной основе комиссии по охране труда;

функционирование комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, оценке профессиональных рисков на рабочих местах, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на рабочем месте с работниками и с обучающимися Техникума; в расследовании получения работниками и обучающимися микротравм во время образовательного процесса; по приёму образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев и микротравм;

оказание материальной помощи пострадавшим на рабочем месте;

6.1.4. осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Техникуме, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, регламентов комиссий по охране труда;

6.1.5. организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного представительного органа организации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка;

6.2.2. создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек;

6.2.3. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками;

6.2.4. осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять средства на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования;

6.2.5. использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров;

6.2.6. проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах Техникума.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

6.2.7. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем месте. Проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда; не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечить проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Техникума;

6.2.8. разрабатывать и утверждать, по согласованию с представительным выборным органом работников Техникума, инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах;

6.2.9. предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

6.2.10. обеспечить приобретение и бесплатную выдачу, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся обезвреживающих средств (ст. 221 ТК РФ);

6.2.11. обеспечить мероприятия по организации необходимых условий для своевременного проведения периодических медицинских осмотров работников.

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ;

6.2.12. осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. Обеспечивать необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

6.2.13. организовать учет несчастных случаев, микротравм с работниками на рабочих местах и с обучающимися Техникума, а также проводить ежегодный анализ причин производственного травматизма несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

6.2.14. осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр, обучение, инструктаж по охране труда, стажировку (при необходимости) на рабочем месте;

6.2.15. выполнять иные обязательства, предусмотренные действующим законодательством.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. соблюдать требования охраны труда;

6.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.3.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.3.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить

внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

6.3.6. выполнять иные обязательства, предусмотренные действующим законодательством.

6.4. Выборный представительный орган работников обязуется:

6.4.1. организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда;

6.4.2. обеспечить участие представителей выборного представительного органа в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев и получению микротравм на рабочем месте;

6.4.3. оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда;

6.4.4. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления Техникумом, в суде;

6.4.5. выполнять иные обязательства, предусмотренные действующим законодательством.

## **VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года за счет средств работодателя;

7.1.2. педагогические работники, привлекаемые к реализации образовательных программ, должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях направления деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, указанной во ФГОС СПО, не реже 1 раза в 3 года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций;

7.1.3. работодатель ежегодно, с учётом программы развития Техникума и результатов аттестации педагогических работников, определяет направления дополнительного профессионального образования и/или профессиональной переподготовки педагогических работников;

7.1.4. работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры;

7.1.5. работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ;

7.1.6. при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.



При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ);

7.1.7. гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ;

7.1.8. работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд техникума;

7.1.9. гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд техникума, в соответствии с ученическим договором, заключенным между работодателем и работником.

## VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

8.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1.1. вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

8.1.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

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

8.1.4. реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности выборного представительного органа работников Техникума в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного представительного органа работников Техникума в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным представительным органом работников Техникума осуществляется посредством согласования локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

8.3.1. Работодатель с учётом мнения выборного представительного органа работников (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты Техникума, определяющие:

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- принятие решения о режиме рабочего времени (статья 100 ТК РФ);
- принятие положения о системе оплаты труда работников (статья 135 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ),
- оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ),
- оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- принятие работодателем иных локальных нормативных актов, затрагивающих интересы работников, в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.4. Выборный представительный орган работников Техникума обязуется:

8.4.1. способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства;

8.4.2. разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему;

8.4.3. принимать участие в аттестации работников Техникума на соответствие занимаемой должности;

8.4.4. ходатайствовать о представлении к наградам работников Техникума.

8.4.5. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **9.1. Работодатель:**

9.1.1. предоставляет безвозмездно выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, помещение для проведения заседаний, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, средства связи, организационную технику, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании Техникума;

9.1.2. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

9.1.3. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

9.1.4. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

9.1.5. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

9.1.6. предоставляет уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда возможность реализации возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Техникуме, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

9.1.7. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов, за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, предусматривает нематериальные меры поощрения председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда.

9.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

9.2.1. члены выборного органа первичной профсоюзной организации Техникума освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы;

9.2.2. увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ;

9.2.3. члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

9.2.4. члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии Техникума, комиссий по охране труда, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссий, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников;

9.2.5. работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности Техникума и учитывается при поощрении.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. принимают решение и ходатайствуют о представлении работников к награждению отраслевыми и иными наградами, о присвоении почетных званий работникам Техникума;

9.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

9.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании Техникума.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. обеспечивать выполнение коллективного договора, осуществляя взаимодействие, предоставляя друг другу всю необходимую информацию;

10.2.2. проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников Техникума ежегодно;

10.2.3. разъяснять положения коллективного договора работникам Техникума;

10.2.4. представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

## XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников Техникума (под подпись) в течение трех рабочих дней после его подписания сторонами, обеспечивая гласность содержания, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. Работодатель размещает копию коллективного договора в течение десяти рабочих дней со дня его подписания сторонами на официальном сайте Техникума.

11.3. Каждый принимаемый на работу в Техникум работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью (под подпись).

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке<sup>11</sup>.

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

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Техникума, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Техникума.

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

11.9. При смене формы собственности Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.10. При ликвидации Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

<sup>11</sup> В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.



11.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.