

**Министерство общего и профессионального образования
Ростовской области**

**государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области «Пухляковский
агропромышленный техникум (ПАПТ)»**

Директор ГБПОУ РО «ПАПТ»

Председатель Совета техникума



Н.В. Талалаев

 Е.А. Цыкун

«21» октября 2020г.

«21» 10 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Пухляковский агропромышленный техникум (ПАПТ)»
на 2020-2025гг.**

х. Пухляковский
2020

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в образовательном учреждении ГБПОУ РО «Пухляковский агропромышленный техникум» социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен между коллективом работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Пухляковский агропромышленный техникум» (ГБПОУ РО ПАПТ)), представляемым Советом техникума, с одной стороны и Работодателем в лице директора техникума Талалаева Н.В. с другой стороны, в целях обеспечения трудовых, социальных прав в соответствии с Конституцией, трудовым законодательством Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Работники техникума поручают Совету техникума представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем техникума по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором (ст. 2 Закона «О коллективных договорах и соглашениях»).

Совет техникума выступает полномочным представителем работников:

- при разработке и заключении договора;
- при ведении переговоров по нему;
- при контроле над его исполнением.

1.4. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих

положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

- признания приоритетной роли работодателя по организации, планированию и управлению деятельности образовательного учреждения.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Совет техникума обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном 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.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

Стороны Коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор в рабочем порядке.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3 лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Совета техникума (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного, дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий при достаточном финансировании;
- учитывать мнение Совета техникума по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Совет техникума как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать в организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, отдыхе и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не выдвигать новых требований по

социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по Трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда. Правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества работы, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.18. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.19. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего Коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.1.1. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме, которые непосредственно связаны с выполнением работником его трудовой функции.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При замещении должностей педагогических работников - на срок до 5 лет.

2.4. В трудовом договоре оговариваются как обязательные, так и дополнительные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.4.1. При приеме на работу (заключении трудового договора) Администрация техникума требует от поступающего следующие документы:

- паспорт гражданина РФ;
- трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые, или лиц, поступающих на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

- документ об образовании или профессиональной подготовке, если работа, требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и/или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.4.2. Лица, поступающие на работу по совместительству (ст.283 ТК РФ), предоставляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, документ об образовании, копию трудовой книжки.

Продолжительность рабочего времени совместителя не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

2.4.3. Администрация на основании заявления и трудового договора с работником издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работников под. расписку в трехдневный срок (ст. 68 ТК РФ).

2.4.4. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (ст. 66 ТК РФ).

2.4.5. На каждого работника ведется личное дело, состоящее из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. Личное дело хранится в учреждении.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении.

2.6. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором техникума с учетом мнения (по согласованию) Совета техникума. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.8.1. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в- очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8.2. 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 преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

2.8.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством и не требует заключения Трудового договора.

2.8.7. 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.

2.8.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе директора техникума, возможна только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- 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 техникуме 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);

- восстановления 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 после окончания этого отпуска.

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

2.9. По инициативе работодателя изменение обязательных 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 студентов, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы техникума, а также изменение, образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.9.1. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.9.2. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.9.3. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник, может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предложить работнику все

отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент.

2.9.4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия, на другую работу (п.п. 2,3 ст.81 ТК РФ).

2.11. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

2.12. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления, имеющие неснятую или непогашенную, судимость (ст. 331 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. В день увольнения, т.е. последний день работы, администрация учреждения производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку (ст. 80 ТК РФ). Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;

- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников;
- осуществлять работу по аттестации педагогических работников, в том числе на соответствие занимаемой должности.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета техникума определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития техникума.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в пределах, выделяемых на эти цели денежных средств.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в пять лет путем обучения и (или) стажировок в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, в высших учебных заведениях, в научных, научно-методических и других учреждениях и организациях.

3.3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения

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).

3.3.4. 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 статьями 173-176 ГК РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации не предоставляются.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности техникума, по направлению техникума или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников при наличии денежных средств).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением «О порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет техникума 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 ГК 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из техникума инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.5.1. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое, увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Помимо названных категорий преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в техникуме свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Названные критерии следует рассматривать как равнозначные. Преимущество может быть отдано тем, к кому одновременно можно применить большее количество критериев.

4.5.2. 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.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в техникуме, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из техникума в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета техникума, а также условиями

трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку, заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеклассных мероприятиях, предусмотренных планом техникума (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Праздничные дни устанавливаются ст. 112 ТК РФ и могут быть перенесены Правительством РФ в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 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.

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

5.10. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время педагогические работники, учебно-исследовательский и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана техникума и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) работника и Совета техникума, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный основной удлиненный¹ оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней устанавливается: директору, его заместителям, преподавателям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, руководителю физического воспитания, воспитателю общежития, руководителям структурных подразделений техникума, педагогическому, мастеру производственного обучения, остальным категориям работающих 28 календарных дней.

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

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).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом производственных и финансовых возможностей, работникам с

нормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ следующим сотрудникам техникума:

- руководителю - 5 дней;
- заместителям руководителя - 5 дней;
- главному бухгалтеру - 5 дней;
- начальнику планово-экономического отдела - 4 дня;
- бухгалтеру - 3 дня;
- бухгалтеру-кассиру - 3 дня;
- работнику, проработавшему весь год без больничного листа - 3 дня.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 10 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;
- работающим инвалидам - 60 дней;
- в случае отсутствия фронта работы при выходе из отпуска педагогических работников - 15 дней.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам по их просьбе не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом техникума.

5.13.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- предоставить по заявлению работника одного выходного дня в квартал для решения социально-бытовых вопросов многодетным, одиноким матерям (отцам) и опекунам, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- установить дополнительный отпуск одиноким матерям (отцам), имеющим двух и более детей, три календарных дня.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. 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).

5.16. В экстренных случаях связанных с происшествиями в общежитии вызывать в любое время дня и ночи классных руководителей и заведующих отделением в общежитие для урегулирования возникших проблем.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и ~~минимальным~~ размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Уровень оплаты труда работников в месяц не должен быть ниже ~~уровня~~ минимального размера оплаты труда, установленного государством, при ~~условии~~ выполнении своих трудовых обязанностей (нормы труда и рабочего времени). Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы

в соответствии с Постановлениями Правительства РФ и администрации Ростовской области в сроки, указанные в этих документах.

6.3. Оплата труда работников техникума осуществляется на основе ~~Профессиональных~~ квалификационных групп работников организаций бюджетной сферы, и производится из двух источников:

- 1) за счет средств областного бюджета;
- 2) за счет средств от приносящей доход (внебюджетной) деятельности.

6.4. Система оплаты труда работников техникума включает размеры ~~ставки~~ ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные ~~законодательством~~ и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда ~~Р.О.~~

6.5. Оплата труда библиотечных работников техникума производится применительно к условиям оплаты труда, установленным по ~~Профессиональным~~ квалификационным группам должностей работников культуры.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не ~~более~~ чем два раза в месяц путем перечисления денежных средств на банковские карты платежной системы МИР. Днями выплаты заработной платы являются 22-е число текущего месяца и 7-е число следующего месяца.

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением Ростовской области от 06.10.2020г. №46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и ~~иных~~ учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», Положением об оплате труда (приложение № 2), и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных ~~накладов~~;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, ~~Трудовым~~ об оплате труда.

6.8. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

6.9. На всех работников техникума, выполняющих работу по основной деятельности и совместительству на начало финансового года составляются и утверждаются тарификационные списки по формам №2-ТС, №3-ТС, №5-ТС, №6-ТС к положению о порядке формирования ФОТ, утвержденного приказом Минобразования Ростовской области от 14.02.2018г. №90 «Об утверждении порядка формирования фонда оплаты труда работников учреждений, подведомственных Минобразованию Ростовской области».

На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в техникуме), составляются и утверждаются тарификационные списки на начало нового учебного и финансового года.

6.10. За работниками, направленными Работодателем на переподготовку, обучение вторым профессиям, повышение квалификации, сохраняется место

работы и средний заработок (статья 187 Трудового кодекса РФ). При наличии средств оплата за повышение квалификации и переподготовку может быть произведена за счет Работодателя. При отсутствии средств оплату за обучение, проезд и проживание производит сам работник.

6.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

6.12. Доплаты компенсационного характера, в том числе за работу: в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночные, выходные, праздничные или нерабочие дни, с вредными, тяжелыми, специфическими условиями, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и т.д.) осуществляются в соответствии с действующими нормативными актами и положениями.

6.13. Выплаты стимулирующего характера, в том числе применение повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы осуществляются в соответствии с действующими нормативными актами и положениями.

Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса. Надбавка за

интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются Учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя техникума.

Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется Учреждением.

Начисление надбавки за качество выполняемых работ при наличии дисциплинарного взыскания не осуществляется.

6.14. Руководителю и специалистам техникума, расположенного в сельском населенном пункте, устанавливается надбавка за специфику работы в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы,

исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

6.15. Выплата заработной платы осуществляются на основании ст. 136 ТК РФ 8 и 23 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на расчетные счета, открытые в кредитной организации (банк) согласно заключенному договору. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.16. Работодатель и уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 142 ТК РФ).

6.17. Бухгалтерия техникума обязана выдавать ежемесячно всем работникам техникума письменное подтверждение расчета заработной платы ст.136 ТК РФ.

6.18. Работодатель на основании ст. 192 ТК РФ применяет основания, увольнение по которым считается дисциплинарным взысканием. Это:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: прогул, появление на рабочем месте в состоянии опьянения, разглашение тайны, совершение хищения и нарушение требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия (п. 6 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ). Дисциплинарным считается увольнение за совершение работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, повлекших утрату к нему доверия (п. 7 ст. 81 ТК РФ), и совершение преподавателем, воспитателем аморального поступка (п. 8 ст. 81 ТК РФ), но только в том случае, если эти действия (аморальный поступок) совершены по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей.

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 234-235 ТК РФ.

6.19.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.19.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор техникума.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает содержание общежития в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставление общежития в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.2. Обеспечивает жильем в семейном общежитии работников техникума в соответствии с договорами социального найма жилья.

7.3. Оказывает материальную помощь работникам техникума, а также работникам, ушедшим на пенсию, при ремонте жилья в виде неликвидных

стройматериалов, если таковые имеются, по возможности предоставления строительной техники, машины.

Также оказывать помощь работникам техникума путем продажи зерновых по льготным ценам.

7.4 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях, множительной и оргтехникой.

7.4. Организует в техникуме общественное питание (буфет).

7.5. Оказывает из внебюджетных средств и экономии средств областного бюджета, при наличии таковых, материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам техникума по утвержденному, с учетом мнения (по согласованию) Совета техникума, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение № 3).

7.6. Осуществляет из внебюджетных средств и экономии средств областного, бюджета при наличии таковых, выплату дополнительного выходного пособия в размере двух МРОТ следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в техникуме, имеющим стаж работы в техникуме свыше 10 лет.

7.7. При возникновении индивидуальных трудовых споров создать в техникуме комиссию по трудовым спорам численностью не менее 8 человек, в состав которой, на паритетных началах, входят представители Совета техникума и администрации.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть выделение средств на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

8.3. Провести в техникуме аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Совета техникума, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета техникума и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников техникума по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет техникума.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Совета техникума (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в техникуме комиссию по охране труда в количестве 6 человек, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета техникума и администрация техникума.

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.14. Осуществлять совместно с Советом техникума контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда (обеспечения, членам комиссий по охране труда, уполномоченным представителям) по охране труда в проведении контроля за состоянием условий труда в техникуме. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также ежегодных медицинских осмотров (обследований) работников по их желанию в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Вести учет средств социального страхования на организацию отдыха работников и их детей.

8.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать
ски на лечение.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней
и его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий
по труду.

9.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по
нению настоящего Коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по
нению. Коллективного договора и его положений и отчитываются о
тах контроля на общем собрании работников не менее одного раза в

9.4. Рассматривают в 10-ти дневной срок все возникающие в период
Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его
нием.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок
ия индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все
сти для устранения причин, которые могут повлечь возникновение
ов, с целью предупреждения использования работниками крайней
изрешения — забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств
ного договора виновная сторона или виновные лица несут
ность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со
ания.

Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут
и месяца до окончания срока действия данного договора.

В случае согласия сторон по окончании срока данного договора он
исполонгирован.

ля

льное

ного
иости
ПАПТ)»

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение о материальной помощи работникам техникума.
4. Соглашение по охране труда.