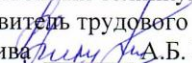


От администрации ГБПОУ
«Семеновский индустриально-
художественный техникум»

Директор  И.Е. Напылов

«21» февраля 2022 г.



От трудового коллектива ГБПОУ
«Семеновский индустриально-
художественный техникум»
Представитель трудового
коллектива  А.Б. Никушкина

«21» февраля 2022 г.

**Коллективный договор
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Семеновский индустриально-художественный техникум»**

на период с «01» марта 2022 г. по «28» февраля 2025 г.

Утвержден
На общем собрании трудового
коллектива работников ГБПОУ
«Семеновский индустриально-
художественный техникум»
21 февраля 2022 г.

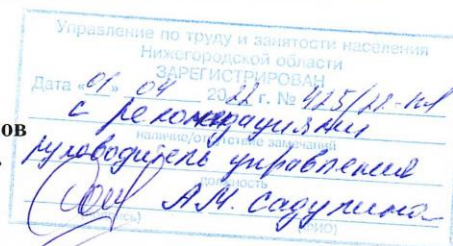
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2022 г.

Руководитель _____

М.П.

г. Семенов
2022 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Семеновский индустриально-художественный техникум» (далее ГБПОУ «СИХТ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ) иными законодательными и нормативными правовыми актами

1.3. Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Семеновский индустриально-художественный техникум», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Напылова Игоря Евгеньевича, действующего на основании Устава, и работники в лице представителя трудового коллектива заведующей производственным обучением Никушкиной Аллы Борисовны, именуемые далее "Работники".

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ «СИХТ».

1.6. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и

Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

2.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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".

2.7. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.8. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы

организации, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по основаниям, предусмотренным ст.ст. 77, 81 и 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива 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:

3.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности).

3.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 (три) года.

3.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.7. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение 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, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176, 187 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня.

3.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. Содействие занятости Работников

4.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

4.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

4.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

4.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

4.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

4.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 часов в неделю в порядке,

установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

4.2.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой эффективностью работы и квалификацией. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, при равной эффективности работы производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения страховой пенсии по старости),
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года

4.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

4.3. По желанию Работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебная организация находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

5. Режим труда и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: учебном расписании, годовом календарном учебном графике, графике работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом техникума.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается норма продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (см. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1).

5.3. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) (см. ПРИЛОЖЕНИЕ № 2).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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", 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 техникума.

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

5.5. Время зимних и 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 руководителя.

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

5.7. Педагогические работники могут привлекаться к дежурству по субботам согласно утвержденному графику. Дежурство педагогических работников по техникуму должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не позднее 20 минут после их окончания.

5.8. Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

5.9. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия; в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия Работника и с учетом мнения Представителя трудового коллектива. Привлечение преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере от среднего заработка работника. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.12. Работники имеют право:

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст. ст. 116 - 120 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

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).

5.14. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.15. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.16. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.17. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в

году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- при прохождении медицинского обследования по направлению медицинского учреждения – до 3-х дней;

- для сопровождения детей в школу в 1-й класс – 1 день;

- по семейным обстоятельствам на срок, определяемый соглашением между работником и работодателем;

- другим уважительным причинам на срок, определяемый соглашением между работником и работодателем;

- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- Работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях по усмотрению администрации:

- при рождении ребенка в семье -1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства -1 день;

- для проводов детей в армию -1 день;

- в случае свадьбы работника (первый брак) - 1 день;

- в случае свадьбы детей работника - 1 день;

- на похороны близких родственников – до 3 дней в случае, если организация похорон совпадает с рабочими днями;

- чрезвычайной ситуации в семье (сопровождение больных членов семьи в организации здравоохранения, пожар, прорыв водопровода и т.д.) - 1 день.

- Для прохождения диспансеризации – 1 день.

5.19. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном законами и иными нормативно правовыми актами для образовательных бюджетных организаций.

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

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по техникуму, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Техникума.

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

6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

6.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области», положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

6.4. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

6.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя (кассы его структурных подразделений).

6.7. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в документационном отделении Техникума.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме (рублях) 2 раза в месяц – 17 (аванс) и 2 (расчет) числа каждого месяца, на основании табеля рабочего времени путем перечисления денежных средств на банковский счет работника.

6.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемым Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;

- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.14. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Работодатель.

6.15. Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения Представителя трудового коллектива организации из средств Работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя на каждый финансовый

6.17. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

6.18. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором (эффективным контрактом), не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.19. Изменение оплаты труда и (должностных окладов) производится:

- в зависимости от достигнутых результатов работы (согласно положению о заработной плате);
- при увеличении стажа педагогической работы;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения отраслевым знаком отличия — с начала нового учебного года.

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

6.21. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты в соответствии с соглашением сторон трудового договора.

6.22. Оплата труда преподавателей и других педагогических работников, не проводивших занятия (педагогической работы) в связи с карантином (и по другим обстоятельствам, не зависящим от работодателя и работника) и не привлекавшихся в этот период к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, оплачивается согласно статьи 157 ТК РФ не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Если преподаватели и другие педагогические работники в период отмены учебных занятий привлекаются к учебно-воспитательной, методической (в рамках их должностных обязанностей), организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени и времени, необходимого для выполнения работ, не конкретизированных по количеству часов, за ними сохраняется средняя заработная плата.

6.23. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.24. Систему материального стимулирования по результатам труда (при наличии финансовых средств) определяется согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ "СИХТ".

6.25. В случае направления работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ). Размеры расходов, связанных с командировками работников техникума, определяются приказом директора.

6.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор техникума.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам техникума при наличии и за счет средств от иной приносящей доход деятельности:

- в связи с бракосочетанием (при первом браке) - 2000 рублей;
- в связи с рождением ребенка - 2000 рублей;
- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50 и далее через каждые 5 лет) в размере - 5000 рублей;
- за стаж работы в техникуме:
 - 15 лет – 1500 рублей;
 - 20 лет - 2 000 рублей;
 - 25 лет - 2 500 рублей;
 - 30 лет - 3 000 рублей;
 - 35 лет - 3 500 рублей;
 - 40 лет - 4 000 рублей;
- при увольнении, в связи с выходом на пенсию работников – 5000 рублей;
- При увольнении, в связи с получением инвалидности – 3 000 рублей
- на юбилейные даты неработающим пенсионерам (60,65,70,75 и через последующие 5 лет) – 1 000 рублей;
- в случае преждевременной смерти работника родственникам – 10000 рублей;

- в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети) в размере – 5 000 рублей;
 - выплата в случае выявления у работника/детей работника тяжелых заболеваний, требующих дорогостоящего лечения в размере - 5 000 рублей;
 - выплата в случае потери имущества вследствие пожаров - в размере – 10 000 рублей;
- Материальная помощь выплачивается однократно посредством перечисления на банковский счет работника. Неработающие пенсионеры получают выплаты наличными денежными средствами в кассе техникума.

7.2. Обеспечивает детей работников техникума новогодними подарками до 12 лет включительно.

7.3. Выделяет автотранспорт работникам техникума с оплатой стоимости бензина за счет работников:

- для осуществления личных грузовых перевозок;
- на оказание ритуальных услуг.

7.4. Выделяет автобус для экскурсионных поездок, посещения учреждений культуры, организации досуга, спортивных мероприятий.

7.5. Для работников техникума установить бесплатное предоставление специализированного жилого помещения в общежитии со 100% оплатой коммунальных услуг (семьям студентов – 50%); молодым специалистам, поступившим на работу в техникум в качестве преподавателей - с оплатой 50% коммунальных услуг - в течение пяти лет при наличии в общежитии Техникума свободного жилого фонда.

8. Обязательства работодателя:

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 разработать и своевременно изменять Положение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Положением по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу работниками техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников техникума по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми Нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.10. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

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

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

8.14. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития техникума.

8.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. Обязательства представителя трудового коллектива

9. Представитель трудового коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы трудового коллектива по социально-трудовым вопросам.

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

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Также контроль могут осуществлять представители сторон и соответствующие органы по труду.

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективно договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном

законодательством.

законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 марта 2022 года.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору:

- ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 (п.5 под.5.2 «Рабочее время и время отдыха).

- ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 (п.5 под.5.3 «Рабочее время и время отдыха).

От работодателя

Директор ГБПОУ СХТ



И.Е. Напылов

М.П.

От работников

Представитель трудового коллектива

А.Б. Никушкина

(п.5 под.5.2 «Рабочее время и время отдыха»)

40-часовая норма рабочего времени в неделю при 6-ти дневной рабочей неделе устанавливается для следующих должностей:

- директор;
- библиотекарь;
- гардеробщик;
- заведующий библиотекой;
- заведующий методическим кабинетом;
- заведующий отделением;
- заведующий производственным обучением;
- заведующий учебной частью заочного отделения;
- заведующий учебной частью;
- заведующий учебным корпусом;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по методической работе;
- заместитель директора по производственному обучению;
- заместитель директора по учебной работе;
- инженер по ГО и ЧС;
- кастелянша;
- комендант;
- лаборант;
- мастер ресурсного центра
- рабочий по стирке белья;
- руководитель ресурсного центра;
- секретарь учебной части;
- секретарь;
- секретарь-руководителя;
- специалист по охране труда;
- уборщик служебных помещений.

40-часовая норма рабочего времени в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе устанавливается для следующих должностей:

(5-ти дневная рабочая неделя):

- водитель автобуса;
- водитель автомобиля;
- водитель грузового автомобиля;
- дворник;
- документовед;
- заведующий производством;
- заведующий документационным отделением;
- заведующий информационной службой;
- заведующий складом;
- заведующий учебными мастерскими (деревообработки);
- заведующий хозяйством;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- калькулятор;
- кладовщик;

- кухонный рабочий;
- механик;
- паспортист;
- пекарь;
- плотник;
- повар;
- слесарь по ремонту оборудования;
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- слесарь-сантехник;
- специалист по закупкам;
- специалист по защите информации;
- специалист по персоналу;
- специалист по технической поддержке;
- техник по эксплуатации зданий;
- художник-оформитель;
- юрисконсульт.

согласно утвержденному графику (сутки через трое)

- дежурный по общежитию;
- сторож.

(п.5 под.5.3 «Рабочее время и отдыха»)

36-часовая норма рабочего времени в неделю при 6-ти дневной рабочей неделе устанавливается для следующих должностей:

- мастер производственного обучения;
- методист;
- педагог дополнительного образования;
- педагог организатор ОБЖ;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- преподаватель;
- руководитель физического воспитания;
- социальный педагог.

согласно утвержденному графику (сутки через трое)

- воспитатель



Директор
Г. БИРОУМЖИТ
М.П.

И.Е. Нанылов

Протитуровано, пронумеровано,
скреплено подписью и печатью
И.Е. Нанылова
И.Е. Нанылова(ов)