

Работодатель ГБПОУ  
«Семеновский индустриально-  
художественный техникум»

Директор И.Е. Напылов



2022 г.

М.П.

Работники ГБПОУ  
«Семеновский индустриально-  
художественный техникум»  
Представитель трудового  
коллектива

А.Б. Никушкина

2022 г.

М.П.

**ИЗМЕНЕНИЯ В 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»  
« 9 » июня 2022 г.

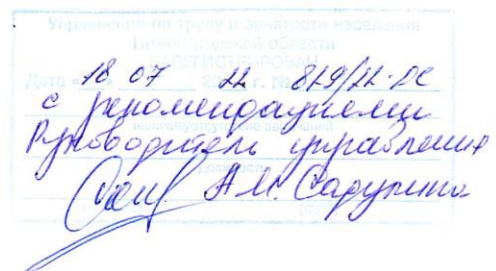
Изменения и дополнения в коллективный договор прошли уведомительную регистрацию в

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Руководитель \_\_\_\_\_

М.П.

г. Семенов  
2022 г.



Внести следующие изменения в коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Семеновский индустриально-художественный техникум»:

1. Пункт 1.8. коллективного договора – исключить.

2. Из п. 4.2.4. коллективного договора слова «не менее» - исключить.

3. П. 4.2.5. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«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 родителям (попечителям), воспитывающим детей в возрасте от 14 до 16 лет;

- родителям (опекунам, попечителям), воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года»

4. П. 4.3. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«4.3. По желанию Работника компенсационные выплаты при увольнении по сокращению численности или штата 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. П. 5.9. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.9. Работа в Выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»

6. П. 5.10. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности

рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.»

7. Абз. 3 п. 5.12. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, который составляет три календарных дня (ст. ст. 116, 119 Трудового кодекса Российской Федерации);»

8. Дополнить п. 5.13 коллективного договора следующим абзацем:

«Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ)»

9. Дополнить п. 5.14 коллективного договора следующим абзацем:

«Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»

10. В абз. 6 п. 5.17. коллективного договора слова «дней» заменить на «календарных дней»

11. В абз. 7 п. 5.17. коллективного договора слова «дней» заменить на «календарных дней»

12. Дополнить п. 5.17 абзацами 16 и 17 следующего содержания:

« - Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы

- Иным работникам, воспитывающим детей без матери».

Абзац 16 коллективного договора считать абзацем 18.

13. Абзац 7 п. 5.18. изложить в следующей редакции:

« на похороны близких родственников – 3 календарных дня либо по количеству рабочих дней, совпадающему с организацией похорон.

14. Дополнить п. 5.18. коллективного договора абзацем 8 следующего содержания:

«Отпуск с сохранением заработной платы предоставляется в календарных днях»

15. Дополнить п. 5.18. коллективного договора абзацем 9 следующего содержания:

«Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.»

16. Дополнить п. 5.19. коллективного договора абзацем 2 следующего содержания:

«Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. 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.»

17. Изложить п. 6.6. коллективного договора в следующей редакции:

«6.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода

заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.»

18. Изложить п. 6.7. коллективного договора в следующей редакции:

«6.7. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников»

19. Изложить п. 6.8. коллективного договора в следующей редакции:

«6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме (рублях) 2 раза в месяц: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца – аванс, и за вторую половину месяца - 5 числа каждого месяца следующего за расчетным - подрасчет, на основании табеля рабочего времени путем перечисления денежных средств на банковский счет работника».

20. Дополнить п. 6.12 коллективного договора абзацем 2 следующего содержания

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

21. Пункты 6.17., 6.18., 6.19., 6.20., 6.21., 6.22., 6.23., 6.24., 6.25., 6.26. считать соответственно пунктами 6.16., 6.17., 6.18., 6.19., 6.20., 6.21., 6.22., 6.23., 6.24., 6.25.

22. Изложить раздел 8 коллективного договора в следующей редакции:

#### **«8. Обязательства работодателя:**

8.1. Обеспечить право работников техникума на 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 смывающими 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.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

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 обеспечивает систему управления охраной труда в учреждении.

8.16. Работодатель обязуется обеспечивать регистрацию микротравм сотрудников — ссадин, кровоподтеков, ушибов мягких тканей, поверхностных ран и других повреждений, полученных персоналом на работе, — на основании обращений работников и в порядке, утвержденном Министерством труда Российской Федерации и локальными нормативными актами.

8.17. Работодатель обязуется отстранять от работы без сохранения заработной платы лиц, обеспеченных средствами индивидуальной защиты и обязанных их применять, но не делающих этого.

8.18. Работодатель обязуется приостановить работы, если условия на рабочих местах признаны опасными в результате специальной оценки условий труда. На время приостановки работникам предоставляется другая работа, либо оплачивается простой в случае отсутствия другой работы.

8.19. При прохождении вакцинации или ревакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) работник освобождается от работы в течение 2 дней с сохранением заработной платы. В случае вакцинации или ревакцинации двухкомпонентной вакциной количество дней освобождения от работы не удваивается.

8.20. 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. 224 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.21. Работодатель способствует формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.»

23. В п. 10.8. коллективного договора слова «за 2 месяца» заменить на слова «за 3 месяца».

24. Остальные положения коллективного договора считать неизменными.



От работодателя  
Директор ГБПОУ СИХТ

М.П.

От работников  
Представитель трудового коллектива

И.Е. Напылов

А.Б. Никушкина



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

Директор  
И.Е. Навылов  
И.Е. Навылов