

Министерство образования и науки Самарской области
Министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области
Министерство имущественных отношений Самарской области

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОБШАРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ
ИМ.В.И.СУРКОВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОБШАРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ ИМ.В.И.СУРКОВА»

с. Обшаровка
Приволжского района
Самарской области

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 4 от «10» октября 2023г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» (далее по тексту - Техникум).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова», в лице директора Захарова Николая Викторовича, именуемый далее «Работодатель» и - работники техникума, в лице их представителя профсоюзного комитета техникума (далее – профсоюзный комитет) председателя Кузина Юрия Александровича, с другой стороны, именуемый далее «Представитель работников».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации; полномочности представительства сторон; их заинтересованности в участии в договорных отношениях, уважения и учета интересов сторон; содержания договора; реальности обеспечения обязательств принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора; ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и заключен сроком на 3 года.

Стороны начинают переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае

изменения наименования техникума, расторжения трудового договора с директором. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев (ст. 43 ТК РФ).

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

1.9. При ликвидации техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В случае ухудшения финансового состояния образовательного техникума после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на общем собрании работников техникума.

1.11. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись в специальных журналах ознакомления с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с иными локальными нормативными актами техникума, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Каждый работник имеет право ознакомиться с Уставом ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова».

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» и регулируются трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ). Второй экземпляр трудового договора остается у работника.

Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу, содержание которого должно полностью совпадать с условиями указанного договора.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок (срочный трудовой договор). Срочные трудовые договора могут заключаться только в случаях, установленных трудовым законодательством, а именно статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

федерации, исходя из характера условий выполняемой работы.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также дополнительные условия. Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601.

2.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников не менее чем за 2 месяца с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на тарифную ставку заработной платы в объеме 720 часов.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам в соответствии с Трудовым Законодательством.

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

2.11. По инициативе работодателя изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп при приеме, количества обучающихся, изменение количества часов по дисциплинам рабочего, учебных планов, проведение эксперимента, изменение сменности работы техникума, а также изменение перечня специальностей, по которым осуществляется подготовка в образовательном учреждении), за исключением изменения трудовой функции работника (ч.1 ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца (ч.2 ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или

нижестоящую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Если в период испытательного срока работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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 с учетом требований к квалификации из профессиональных стандартов для нужд техникума.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с учетом требований к квалификации из профессиональных стандартов в соответствии с утвержденным планом.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним 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).

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

3.2.4. 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 уровни и группы оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

В соответствии с п.3 ст.49 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Самарской области, возложено на Министерство образования и науки

Самарской области.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представительный орган 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 (более 10% от штатной численности работников) высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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

4.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- ✓ Семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании 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 Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ✓ Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- ✓ Родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата выплачивается выходное пособие. Согласно статьи 178 Трудового Кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, 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.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время и время отдыха работников техникума регулируются в строгом соответствии с требованиями Трудового Законодательства, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, утвержденными директором техникума по согласованию с представителем работников техникума (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), графиками работы.

5.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

Женщинам, работающим в сельской местности вне зависимости от места их проживания, должности, которую они занимают и получаемого оклада, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 263.1 ТК РФ)

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Преподавателям учреждения устанавливается годовая норма рабочего времени 720 часов в год.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- ✓ для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не

должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Особенности рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей утверждены Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020 г № 424.

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2020г. № 2349 «Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств»).

Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Сторожам, операторам котельной, дежурным по общежитию устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

5.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

5.4. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым Законодательством.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена кроме случаев, предусмотренных Трудовым Законодательством.

5.6. Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если возможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работников, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка техникума.

5.7. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда предоставляется Работникам по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам составляет 7 календарных дней.

На основании отраслевого соглашения, а также с письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

Согласно статьи 15 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ (ред. от 28.04.2023) "О ветеранах" работники, проходившие военную службу (включая воспитанников воинских частей и юнг) либо временно находившиеся в воинских частях, штабах и учреждениях, входивших в состав действующей армии в период боевых операций по защите Отечества имеют право на использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

5.8. Согласно статьи 122 Трудового Кодекса Российской Федерации право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- ✓ женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- ✓ работникам в возрасте до 18 лет;
- ✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- ✓ в других случаях, предусмотренных Федеральными Законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с графиком отпусков.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором техникума по согласованию с профсоюзным комитетом техникума не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. 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 (ст.125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Указанным в части второй статьи 128 Трудового Кодекса Российской Федерации категориям работников работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска и без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления.

Стороны пришли к соглашению предоставить в обязательном порядке отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных частью второй статьи 128 Трудового Кодекса Российской Федерации следующим работникам:

- ✓ Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- ✓ Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- ✓ Одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, другим лицам, воспитывающим, указанных детей без матери.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (Статья

263 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.12. Стороны договорились, предоставлять дополнительные оплачиваемые дни продолжительностью 3 дня работникам техникума в следующих случаях:

- ✓ Смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);
- ✓ Вступления в брак или детей работников;
- ✓ За отсутствие больничных в течение учебного года.

5.13. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

6. Оплата труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников техникума осуществляется на основе Положения об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите (Приложение № 2).

6.2. Заработная плата работников техникума представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

6.3. Формирование фонда оплаты труда работников техникума осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденными Правительством Самарской области.

6.4. Должностные оклады работников техникума устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников техникума устанавливаются Правительством Самарской области.

6.5. Оплата труда, размеры и порядок выплат стимулирующего, компенсационного характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору техникума устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

6.6. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца (15 число каждого месяца – первую половину заработной платы и 30 число каждого месяца – вторую половину заработной платы).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.7. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

- ✓ При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в техникуме, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

- ✓ При получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- ✓ При присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. В установленном порядке производится снятие педагогических часов за время болезни, командировок и по другим уважительным причинам.

6.9. Экономия бюджетных и внебюджетных средств по смете расхода, направлять на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников техникума, укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

6.10. Оплата мастеров производственного обучения производится по должностным окладам.

6.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 % от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.12. В зависимости от наличия внебюджетных средств работникам техникума из этих средств могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии) согласно положению об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников. Целью установления выплат за счет внебюджетных средств является усиление материальной заинтересованности работников техникума в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

6.13. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь директору техникума из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

6.14. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ (ст. 236 ТК РФ).

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

7. Поощрения работников техникума

7.1. За многолетний и добросовестный труд награждать работников техникума следующими наградами:

- муниципальные награды;
- отраслевые награды;
- государственные награды.

Начальники служб имеют право ходатайствовать перед Советом техникума о кандидатах на награждение.

7.2. За высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы работники техникума поощряются премией. Выплаты премии за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы устанавливаются работникам техникума с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (Приложение № 3).

8. 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. 216 ТК РФ).

8.2. Администрация выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере 2,0% от фонда оплаты труда.

8.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий 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 студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Конкретные объемы и виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие конкретным условиям труда, определены в Типовых нормах бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утверждены Приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. № 1122н.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Работники подлежат социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

8.9. 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. 216.1 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в техникуме в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

8.14. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительного органа.

8.15. Работникам техникума может быть выплачена безвозмездная материальная помощь за счет средств высвободившихся в результате экономии

ФОТ:

- ✓ Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- ✓ Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- ✓ Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельствах);
- ✓ Ухудшения общего материального положения в семье;
- ✓ Частичной компенсации при кражах, утерях материальных ценностей работника (при наличии справки из органов внутренних дел).

8.16. 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.

8.17. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Осуществлять периодические медицинские осмотры работников техникума за счет средств обязательного медицинского страхования (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.01.2021г. № 29н).

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.19. Работодатель обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для работников техникума; проводить работу по оздоровлению детей работников техникума (ст. 377 п.4 ТК РФ).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы, в размере 1% от заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профсоюзного комитета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения образовательной организации для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками образовательной организации (статья 377 ТК);

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

9.3.9. Привлекать представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.3.10. Предоставлять председателям выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

9.4. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом

осуществляется посредством: - учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ; - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по отдельным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

9.5. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится: - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета (статьи 192, 193 ТК РФ); - временный перевод работников, являющихся членами профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ; - увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время их участия в профсоюзной учебе, в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом (часть 3 статья 374 ТК РФ).

9.8. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.9. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. Обязательства Профсоюзного комитета

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, при рассмотрении коллективных трудовых

споров работников с работодателем.

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

10.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.7. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

10.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Осуществляют контроль за ходом выполнения условий коллективного договора и ежегодно первые лица отчитываются о результатах выполнения коллективного договора, о расходах бюджетных и внебюджетных средств (в первом месяце, следующем за отчетным годом).

11.2. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. 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.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств

коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12. Заключительные положения

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью. До подписания коллективного договора сторонами последний должен быть обсужден и принят на общем собрании работников техникума.

Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова».
2. Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите.
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

от Работодателя
Директор ГБПОУ «Обшаровский
государственный техникум
им.В.И.Суркова»

Н.В.Захаров

10.10.2023г.

от трудового коллектива
председатель профсоюзного
комитета техникума

Ю.А.Кузин