

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«БОЛЬШЕГЛУШИЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИКУМ»
на 2023-2026 годы**

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 03972023
от «28» 11 2023 г.

Г. И. Мухоморова (подпись)
(должность, Ф.И.О.)

2023 г.

Содержание

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
5. Режим рабочего времени.
6. Время отдыха.
7. Оплата труда и нормирование труда.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии и компенсации.
10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

1. Общие положения

1.1. Настоящий договор заключен между работодателем и работниками и является актом, регулирующим трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Большеглушицкий государственный техникум» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор (далее КД) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), «Самарским областным трехсторонним соглашением», Законом РФ «Об образовании», Уставом ГБПОУ «Большеглушицкий государственный техникум».

1.3. Сторонами КД являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Хлопотовой Елены Николаевны;
- трудовой коллектив ГБПОУ «Большеглушицкий государственный техникум» в лице представителя трудового коллектива – главного методиста Чекмаревой Елены Геннадьевны.

1.4. Действия КД распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников учреждения.

1.5. КД заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Работодатель направляет в семидневный срок, подписанный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

1.6. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения Трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются путем переговоров.

1.14. Настоящий КД вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через представителя:

- учет мнения (по согласованию) представителя;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД;
- другие формы.

1.16. Настоящий КД разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей

сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.17. Стороны договорились, что представитель трудового коллектива Чекмарева Е.Г. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении КД, в также ведении переговоров по решению социально - экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы организации.

1.18. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно – правовыми актами РФ, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, настоящим КД.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ч.1 ст. 67 ТК РФ).

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

2.3.1. Срочный трудовой договор с работником заключается только в соответствии с нормами ст.59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается:

- в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, реорганизация и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается его изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника;

- изменения, определенные сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным КД;

- о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ);

- для педагогических работников изменения нагрузки в сторону сокращения в течение учебного года не допускаются.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, КД.

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61 ТК РФ).

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

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 (с последующими изменениями), устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

2.9.1. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

2.9.2. Работодатель должен ознакомить каждого педагогического работника с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до ухода работника в очередной отпуск.

2.10. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметом. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а так же при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

2.11. Привлечение для осуществления преподавательской деятельности в Учреждении лиц, выполняющих ее помимо основной работы в Учреждении, а так же педагогических работников других образовательных учреждений и работников предприятий, учреждений и организаций допускается только в случае: если преподаватели, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой не менее, чем на одну ставку заработной платы.

2.12. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможно только:

- а) по соглашению сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - сокращения количества групп;
 - восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки, согласие работника не требуется.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. Работодатель обязуется уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

Стороны договорились, что применительно к Учреждению, критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.4. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения представителя:

- по п.2 ст.81 ТК РФ – сокращение численности или штата работников;
- по п.3 ст.81 ТК РФ – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

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

3.4.1. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по итогам аттестации.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам 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 восемнадцати 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 (ст. 179 ТК РФ).

3.4.2. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных их учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.4.3. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) не допускается, кроме случаев, предусмотренных статьями 81, 261 ТК РФ.

3.4.4. При ликвидации учреждения или сокращения штата (численности работников) предоставлять предупрежденным об увольнении работникам, один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Формы подготовки и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представителя работников Учреждения (ч.3 ст.196 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

4.2.3. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место (должность), среднюю заработанную плату по основному месту работы. При направлении работника на курсы повышения квалификации оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством.

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным программам, работникам, совмещающим работы с получением высшего образования, работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очной – заочной форме обучения (ст. 173-174 ТК РФ, в редакции ФЗ-185 от 02.07.2013).

4.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие должностные оклады, установленные Положением об оплате труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.6. Работодатель определяет необходимость направления работника на прохождение независимой оценки квалификации (далее НОК). НОК проводится на добровольной основе, либо по инициативе работника за собственные деньги или по направлению работодателя за его счет с письменного заявления работника. Отказ работника от прохождения НОК не может повлечь к нему мер дисциплинарной ответственности. Порядок проведения НОК установлен законом №228-ФЗ от 03.07.2016 г.

5. Режим рабочего времени

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности – 36 часовая с учетом требований ФЗ №372 от 12.11.2019 г. (ст. 263.1 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в зависимости от специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда (ст.333 ТК РФ).

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 133 ТК РФ с письменного согласия распоряжения работодателя.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день устанавливается в повышенном размере по сравнению со ст. 153 ТК РФ, в двойном размере за отработанный день с учетом всех действующих выплат, предусмотренных трудовым договором (дополнительными соглашениями к Трудовому договору). По желанию работника может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для работников с установленным суммированным учетом рабочего времени (сторожа, дежурные по общежитию), оплата работы в размере двойного среднего заработка работника за день работы производится только в нерабочие праздничные дни (ст.107 и ст.112 ТК РФ).

5.8. Привлечение работников к сверхурочным работам производится в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

5.9. Привлечение работников к работе, не обусловленной Трудовым договором допускается только в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

5.10. Время зимних, а так же летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

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 работодателем.

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

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

Для отдельных категорий работников (сторожа, дежурные по общежитию) режим работы (ст.103 ТК РФ) устанавливается согласно графику, утверждаемому директором Учреждения. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в абз.3 настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6. Время отдыха

6.1. В соответствии с действующим законодательством устанавливается минимальный отпуск сроком 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

6.2. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия работника по инициативе работодателя. Работодатель может рассмотреть предоставление отпуска в ходе учебного года при наличии путевки на отдых.

6.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии со ст. 123 ТК РФ.

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

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

6.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника при наличии финансовых средств может быть заменена денежной компенсацией.

6.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала.

6.8. Продолжительность рабочего дня руководящего, учебно – вспомогательного и административно хозяйственного персонала: 5-ти дневная рабочая неделя, продолжительностью 40 часов в неделю. Последний день рабочей недели, данной категории работников, устанавливается на один час короче, с полной оплатой труда.

6.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.9.1. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного

выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

6.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в следующих случаях:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а так же детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск (ст. 263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (ст. 128 ТК РФ).

6.10.3. Предоставлять педагогических работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых нормативно – правовыми актами.

6.10.4. Для работников учреждения выходными днями устанавливаются суббота и воскресенье.

6.10.5. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников по Учреждению, график работы администрации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие дни, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.10.6. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

6.10.7. Сокращать рабочий день накануне праздничного дня на час на основании ст. 95 ТК РФ, преподавателям на 15 минут от академического урока.

6.10.8. Для предотвращения сокращения численности штата администрация Учреждения вправе ввести для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени.

6.10.9. Отпуск с сохранением заработной платы, при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование Учреждения, предоставляется в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника)- до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней.

6.10.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Женщины, работающие на селе, имеют право по заявлению оформить 1 день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

6.11. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места

работы(должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, не являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

При этом все работники обязаны предоставить работодателю документ, подтверждающий прохождение диспансеризации.

6.12. Работодатель обязуется направить в служебную командировку работников на условиях, изложенных в Положении о служебных командировках работников ГБПОУ «Большеглушицкий государственный техникум».

7. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», утвержденного постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. с изменениями и дополнениями.

7.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Коллективным договором и Трудовым договором. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца 19-ого числа текущего месяца в сумме за фактически отработанное время, за вторую половину месяца 4-ого числа месяца, следующего за отработанным месяцем. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Коллективным договором или Трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которой 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.

7.3. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Заработная плата выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Большеглушицкий государственный техникум».

7.5. На преподавателей и других работников ГБПОУ «Большеглушицкий государственный техникум», ведущих преподавательскую деятельность, помимо основной работы в том же образовательном учреждении, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.6. Численность обучающихся в учебной группе не может превышать максимальной численности, установленной законодательством. Учебные занятия могут проводиться Учреждением с группами меньшей численности и отдельными обучающимися, а так же с разделением группы на подгруппы.

7.7. За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным

процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается доплата. Размер указанной доплаты и порядок ее установления определяется Учреждением самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива.

7.8. Работникам Учреждения с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ ГБПОУ «Большеглушицкий государственный техникум». Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников Учреждения определяются Учреждением в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляются локальным нормативным актом Учреждения.

7.9. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки к ставке в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, выделенных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

7.10. Дифференцированные надбавки и доплаты к зарплате из фонда оплаты труда устанавливаются в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за работу, не входящую в круг обязанностей. Доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части ФОТ ГБПОУ «Большеглушицкий государственный техникум».

7.11. Установить доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4% от должностного оклада согласно Перечня должностей.

7.12. Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством.

7.13. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь (далее - выплаты) директору Учреждения устанавливаются в соответствии с процедурой согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки из средств приносящей доход деятельности, утвержденной распоряжениями министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 г №354-р, от 12.10.2020 г. №861-р, в дальнейшем с изменениями и дополнениями, Положением о внебюджетной деятельности.

7.14. Работодатель обязан выплачивать компенсацию работникам за задержку зарплаты в размере 1/150 от ставки рефинансирования ЦБ РФ.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает соблюдение техники безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу, работниками учреждения вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

8.3. Выполнять в полном объеме качественно и своевременно мероприятия, предусмотренные Планом мероприятий по улучшению условий и охране труда.

8.4. Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью согласно установленным

нормам.

8.5. Обеспечивать работающих смывающими (или) обеззараживающими средствами согласно типовых норм и в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда.

8.6. Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работника от прохождения обязательного медосмотра без уважительной причины.

8.7. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.8. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности.

8.9. Работодатель обеспечивает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

8.10. Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещении, где температура ниже 14⁰С, освещенность и другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

8.11. Работодатель обязуется:

8.11.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

8.11.2. Проводить не реже 1 раза в 5 лет в Учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.11.3. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.11.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами социальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.11.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.11.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения 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).

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

8.11.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

8.11.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.11.12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а так же внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с

медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.11.15. Работодатель и представитель трудового коллектива Учреждения проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

8.11.16. Обеспечивать принятие мер по борьбе с курением на рабочих местах и защите некурящих сотрудников от табачного дыма, а так же мер по запрету и ответственности за курение на рабочих местах в закрытых помещениях Учреждения и на его территории.

8.12. При несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ, работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актов РФ, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

8.13. Стороны договорились освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

8.14. Ежегодно разрабатывать «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в ГБПОУ «Большеглушицкий государственный техникум» и предусматривать средства на выполнение данных мероприятий в плане финансово-хозяйственной деятельности в размере 0,2 % суммы затрат на производство продукции, работ, оказание услуг.

9. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Организует в Учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

Режим работы столовой и буфета согласовывается с режимом учебных занятий.

9.2. Выделяет денежные средства на проведение культурно – массовых мероприятий.

9.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренным действующим законодательством.

9.4. Работодатель обеспечивает:

- равенство прав работников техникума на участие в выработке решений по развитию Учреждения;

- право работников на подачу обращений.

Работодатель рассматривает обращения работников техникума в установленные сроки, сообщает им о принятых мерах.

9.5. Работодатель обязуется:

а) обеспечивать гласность принимаемых решений;

б) выделять материальную помощь в размере, утвержденном на Совете Учреждения в случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения или иных форс – мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

- Материальная помощь из внебюджетных средств может быть выплачена в следующих случаях:

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника.

- бракосочетание работника;

- рождение ребенка;

9.6. Размер материальной помощи устанавливается ежегодно на Совете Учреждения.

9.7. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Период обращения - 6 месяцев.

9.8. Основанием для осуществления выплаты материальной помощи является приказдиректора Техникума.

9.9. Представитель трудового коллектива защищает права работников Техникума, представляет их интересы в соответствии с КД.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его, соответствующими органами по труду.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную организацию в соответствующий орган по труду. Совместно контролировать исполнение КД и его положений и ежегодно отчитываться на Собрании работников учреждения.

10.2. Рассматривают в срок, предусмотренный ТК РФ, все возникшие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. Соблюдают установленную законодательством Российской Федерации процедуру 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.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.

10.6. Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.


Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Коллективного договора, соглашения, производится в соответствии с ТК РФ (глава 61 ТК РФ).

10.7. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств Коллективного договора, или препятствующие сторонам в обеспечении контроля выполнения обязательств, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.


10.8. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года.

10.9. Настоящий Коллективный договор начинает свое действие с 27.11.2023 года.

Представитель
трудоого коллектива
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Самарской области
«Большеглушицкий
государственный техникум»

 /Чекмарёва Е.Г.
« 27 » 11 2023 г.

Директор
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
Самарской области
«Большеглушицкий
государственный техникум»

 /Хлопотова Е.Н.
« 27 » 11 2023 г.

«Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
16 (шестнадцать) листа(ов)

Директор ГБПОУ «Большелушский государственный техникум»

Дата 27.11.2023 Хлопотова Е.Н.

