

Регистрационная карточка
к коллективному договору
краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Лесосибирский технологический техникум»

Администрация
города Лесосибирска

Регистрационный номер
490

Дата регистрации
29.06.2021

Коллективный договор между администрацией КГБПОУ «Лесосибирский технологический техникум» в лице директора и работниками КГБПОУ «Лесосибирский технологический техникум» в лице представителя-специалиста по охране труда учреждения.

- | | |
|--|---|
| 1. Дата принятия коллективного договора | 16.06.2021 |
| 2. Срок действия коллективного договора | 16.06.2021 - 15.06.2024 |
| 3. Количество приложений | - |
| 4. Стороны, подписавшие коллективный договор | Директор
КГБПОУ «Лесосибирский технологический техникум»
В.И. Зимин
Специалист по охране труда
КГБПОУ «Лесосибирский технологический техникум»
Л.Г. Нагорная |

Ведущий специалист
отдела экономики
администрации города Лесосибирска



О.А. Такбулатова

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Лесосибирский технологический техникум» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ); отраслевым Соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края, или в отношении которых министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2021-2024 годы; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – техникума) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники в лице его представителя – специалиста по охране труда учреждения;

Работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключается Сторонами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и отраслевым Соглашением.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен

работодателем до сведения работников в течение 7 дней и принимается общим собранием работников учреждения и подписывается руководителем учреждения.

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

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положения по охране труда;
- 3) Положение об оплате труда работников учреждения;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

б) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

7) Другие локальные акты по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

1) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

2) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

3) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

4) участие в разработке и принятии коллективного договора;

5) другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Ежегодно стороны информируют работников на Общем собрании по результатам работы учебного и финансового года о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Настоящий договор вступает в силу с 16.06.2021 г. и действует до 15.06.2024г.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края, или в отношении которых министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2021-2024 годы и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом

Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, Положением об оплате труда, Положением о работе с персональными данными работника, Положением о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников и обучающихся, Положением о порядке уничтожения персональных данных и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем 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. 72 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по утвержденной в начале учебного года тарификации, в соответствии с учебным планом, программами, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в Учреждении.

Учебная нагрузка педагогическому работнику устанавливается не менее 720 часов в год за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

Работодатель должен в письменной форме ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск.

2.8. Работники учреждения, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной

(преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам иных организаций осуществляется при условии, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Руководитель учреждения гарантирует равномерное распределение педагогической нагрузки по профилю специальности.

2.9. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных дисциплин и профессиональных модулей в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям на начало учебного года, не может быть изменен по инициативе администрации Учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.11. 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.

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

2.13. По инициативе работодателя изменение сторонами определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

2.14 Работодатель обязан оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.15 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.16. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном

законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель создает условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с потребностями развития учреждения; создает условия по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ФГОС, профессионального стандарта педагога СПО.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников: через курсы (не менее 72 часов) – не реже чем один раз в три года; через стажировки – не реже, чем один раз в 3 года.

3.2.3. 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).

3.2.4. В соответствии с законом Красноярского края № 9-3977 от 02.12.2015 года «О возмещении отдельным категориям работников расходов, связанных со служебными командировками, и при переезде на работу в другую местность» возмещение дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), производится в размере 500 рублей в городах федерального значения, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера, в размере 350 рублей – на иной территории Российской Федерации за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при

получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.2.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.2.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3.2.8. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

3.2.9. Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после своевременной подачи заявления в аттестационную комиссию и при условии переноса заседания аттестационной комиссии на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. 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.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (не менее 4 часов в неделю) возможность самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме преподавателей, работающих на условиях почасовой оплаты труда).

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

4.5. По возможности создать условия для безвозмездной переподготовки и переквалификации высвобождаемых работников для занятия вакантных должностей в учреждении.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников техникума культурными, медицинскими, спортивно-оздоровительными услугами в течение 6 месяцев.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в техникуме, в т. ч. и на определенный срок, работодатель отдает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно выполнявших обязанности и ранее уволенных из техникума в связи с сокращением численности или штата.

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

4.6.6. В договорах о социальном партнерстве с организациями и предприятиями, предусматривать (по возможности) создание дополнительных рабочих мест для уволенных (освобождаемых) работников техникума.

4.6.7. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения; другими нормативно-правовыми актами, утвержденными Минобрнауки

России, Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы преподавательского состава определяется расписанием учебных занятий, индивидуальными планами работ не может превышать 6 часов в день.

Воспитателям устанавливается сменный график работы. Режим работы: с 18.00 ч. до 06.00 ч. Рабочие и входные дни определяются правилами трудового распорядка и графиком сменности. Для работников, не принимающих непосредственного участия в организации и проведении учебных занятий, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с режимом труда:

с 08.00 до 17.00 – для мужчин;

с 08.00 до 16.12 – для женщин;

перерыв на обед с 12.00 до 13.00

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (720 часов в год), объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом техникума.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.5. Работодатель выполняет обязательства по:

- недопущению в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат за кураторство групп или отмены кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении обязанностей куратора, за исключением случаев сокращения количества групп;

- преемственности закрепления кураторов в группах на следующий учебный год.

- определению кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторское руководство, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагог знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять руководство;

- временному замещению длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторское руководство, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторское руководство пропорционально времени замещения.

Кроме того, работодатель вправе отменить выплаты за кураторское руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по кураторскому руководству.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),
- а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день от проведения учебных занятий по расписанию в неделю для самообразования, повышения квалификации, методической работы и т. п.

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

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа техникума в целом или его подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях допускается привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, женщин,

имеющих детей до 3-х лет, допускается только с их согласия.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

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

5.11. Время каникул студентов, 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 учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.12. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных им хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации. (Министерство образования и науки РФ, приказ № 536 от 11.05.2016г., п.4.5).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ. Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем согласно Правилам внутреннего трудового распорядка учреждения:

- директор
- заместитель директора по воспитательной работе
- заместитель директора по учебной работе
- заместитель директора по учебно-производственной работе

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе
- старший мастер
- специалист по кадрам
- секретарь-машинистка
- механик

Работнику с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не должна быть меньше трех рабочих дней, количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска утверждается приказом директора техникума и закрепляется в трудовом договоре.

Оплата ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам краевых государственных учреждений с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда работников краевых государственных учреждений (Закон Красноярского края от 02 октября 2008 года N7-2119).

5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.16. Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 72 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.17. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных – один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, достигшим возраста сорока 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.

3) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 55 лет, мужчины 60 лет) – два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста.

4) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста – два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

5) работникам, получателям пенсии по старости – два рабочих дня один раз в год. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.18. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих

случаях в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника – 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.22. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не позднее 15 минут после окончания занятий на дневном отделении.

5.23. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала занятий, которые являются ненормируемой частью педагогической работы.

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников учреждения, а также другими локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.2. Заработная плата выплачивается путем безналичного перечисления на банковскую карту работника учреждения. Сотрудник может заменить банковскую организацию, представив письменное заявление не позднее, чем за 15 рабочих дней до дня очередной выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленного в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.5. Стимулирующие выплаты по совместительству и совмещению должностей должны производиться согласно Положению об оплате труда в техникуме и отражаться в дополнительном соглашении с работником.

6.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным

по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации до проведения специальной оценки условий труда сохраняются выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 N 611.

6.7. Устанавливаются оплачиваемые перерывы в течение дня после каждых 2-х часов работы, но суммарно не более 35 минут для работников следующих категорий:

- время выполнения служебных обязанностей которых за компьютером составляет более 50 % рабочего времени;
- работающим в холодное время на открытом воздухе;
- рекомендованным по результатам проведения специальной оценки условий труда

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов за каждый день просрочки (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.10. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия, эпидемии, другое).

6.11. Преподавателям, у которых по независимым от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, гарантировать оплату на полную ставку.

6.12. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается

в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении мест в дошкольных образовательных учреждениях (детских садах) детям педагогических работников и сотрудников техникума.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

7.4. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам, заключившими трудовой договор о работе в учреждении, в следующих размерах (ст. 168 Федерального закона от 02.04.2014 № 55-ФЗ):

расходы по найму жилого помещения осуществляются по документально подтвержденным фактическим затратам и не могут превышать стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

Возмещение расходов по найму жилого помещения при отсутствии документов, их подтверждающих, осуществляется в размере 30 процентов от размера дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке.

- возмещение дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), производится в размере 500 рублей в городах федерального значения, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера, в размере 350 рублей – на иной территории Российской Федерации – за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

- расходы по проезду к месту командировки и обратно, включая расходы на оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, не могут превышать стоимость проезда:

а) воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

б) железнодорожным транспортом – в вагоне с четырехместным купе пассажирского

поезда;

в) водным транспортом – в двухместной каюте, кроме кают класса «люкс» и «полулюкс»;

г) автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования, за исключением такси.

Возмещение расходов по проезду не производится при отсутствии документов, их подтверждающих.

Оплата стоимости проезда работника автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к станции, пристани, аэропорту компенсируется при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

7.5. В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием,

- рождением ребенка,

- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Материальная помощь может быть предоставлена близким родственникам работника (супруги, дети, родители) в результате смерти самого работника (бывшего работника, ушедшего на пенсию из техникума и отработавшим в техникуме не менее 5 лет).

Работодатель обязуется выделять средства из внебюджетного дохода учреждения не менее 2 % на оздоровление работников: поддержание физкультурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы, прохождения медицинских осмотров, другие мероприятия по недопущению и снижению профессиональной заболеваемости.

7.6. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

8. Пожарная безопасность

8.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

- назначать работников ответственными за обеспечение пожарной безопасности в Учреждении.

8.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.4. Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации несут:

- работодатель;

- работники, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности; работники Учреждения в пределах их компетенции.

8.5. За нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности работодатель, работники, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности работники Учреждения могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.6. Работники Учреждения в области пожарной безопасности обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности стандартов, инструкций, норм и правил, утвержденных в установленном порядке, а также соблюдать и поддерживать противопожарный режим в Учреждении;

- знать места расположения и уметь пользоваться средствами сообщения о пожаре, первичными средствами тушения пожаров (огнетушителями, внутренними пожарными кранами), противопожарным инвентарем в объеме вводного инструктажа;

- при обнаружении пожара немедленно уведомлять пожарную охрану по телефону 101, 112;

- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества Учреждения и тушению пожара.

9. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности учреждения.

9.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- проведение специальной оценки условий труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников в соответствии со спецификой деятельности учреждения;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет бюджетных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- своевременную подготовку предложений для включения в ежегодный план мероприятий по улучшению условий охраны труда и осуществление контроля за его выполнением;
- ежегодное выполнение мероприятий по охране труда, пожарной безопасности;
- обеспечить нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в

помещениях учреждения. В случаях несоответствия температурного режима в помещениях учреждения: при температуре ниже +18 градусов в учебных аудиториях, осуществляется перенос занятий в аудитории с нормальным температурным режимом; при температуре ниже +18 градусов в помещениях структурных подразделений учреждения, лабораторий и т.д. продолжительность рабочего дня в этих помещениях сокращается с сохранением заработной платы; при температуре в помещениях ниже +10 градусов, работники освобождаются от выполнения трудовых обязанностей с сохранением заработной платы или, если возможно, переводятся в другое помещение;

- проведение анализа состояния пожарной безопасности структурных подразделениях учреждения.

9.2. В случае возникновения опасности для жизни здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда не по его вине, работник имеет право прекратить работу. За ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок до полного устранения причин, порождающих опасность.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию г. Лесосибирска.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании коллектива.

10.3. 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.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, непредставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействие) виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5. Двухсторонняя комиссия в течение действия коллективного договора в случае необходимости принимает изменения и дополнения в Коллективный договор техникума без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3

месяца до окончания действия данного договора.

10.7. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.8. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в мае на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и представителей работников.

Пропиновано, прому мердано

Колличество листов: *43 (двадцать три)*

Директор КТБПОУ «Левобирский
технологический техникум»

(подпись)

В.И. Зинин

