

Государственное автономное
профессиональное
образовательное учреждение
Свердловской области
«Нижнетагильский техникум
металлообрабатывающих
производств и сервиса»
Председатель Профкома

 О.В. Дроздова

«23» января 2020 г.

М.П.



Государственное автономное
профессиональное
образовательное учреждение
Свердловской области
«Нижнетагильский техникум
металлообрабатывающих
производств и сервиса»
Директор ГАПОУ СО
«НТМПС»

 Я.П. Залманов

«23» января 2020 г.

М.П.



Коллективный договор на 2020-2022 годы

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Свердловской области
«Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих
производств и сервиса»

Утверждено на собрании работников
Протокол № 2 от 21.01.2020 г.



Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	5
3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	6
4. Рабочее время и время отдыха.....	9
5. Оплата и нормирование труда.....	12
6. Охрана труда и здоровья	14
7. Социальные гарантии.....	18
8. Гарантии деятельности Профсоюза	20
9. Заключительные положения	23

Приложения

Приложение № 1. Правила внутреннего распорядка.....	24
Приложение № 2. Положение об оплате труда.....	44
Приложение № 3. Положение о стимулирующих выплатах.....	76
Приложение № 4. Положение о премировании.....	116
Приложение № 5. Соглашение об охране труда.....	121
Приложение № 6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ.....	122
Приложение № 7. Положение об оказании материальной помощи.....	124

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях: обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» (далее - ГАПОУ СО «НТТМПС», техникум), создания благоприятных условий деятельности образовательной организации, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками техникума.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» в лице директора Залманова Якова Пинхосовича, именуемого далее "работодатель", и работники техникума, именуемые далее "работники", представленные первичной профсоюзной организацией – профсоюзным комитетом, именуемым далее "Профсоюз", в лице председателя Дроздовой Ольги Викторовны.

Полномочность представителей сторон подтверждена их уставными документами.

1.4. Коллективный договор заключен соответствии с [Конституцией Российской Федерации](#), [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) (далее - ТК РФ), [Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»](#), [Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»](#), Уставом техникума и иными нормативными документами, действующими на территории Российской Федерации, субъекта Российской Федерации (Свердловская область).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, гарантий занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам по вопросам продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, материальной поддержки работников.

1.6. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на техникум.

1.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия:

– Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018 - 2020 годы,

– Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.

– Соглашения между Свердловским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», региональным объединением работодателей «Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2018-2020 годы.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников техникума независимо от их принадлежности к Профсоюзу.

1.9. Коллективный договор заключен на три года, действует с момента подписания ([ст.43 ТК РФ](#)). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.10. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем техникума и в других случаях, установленных законодательством.

1.11. Работодатель обязуется:

1.11.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания путем размещения на официальном сайте техникума.

1.11.2. Разрабатывать и принимать, по согласованию с Профсоюзом, в соответствии с Порядком согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии:

– Положение об оплате труда, включающее разделы о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды, о выплатах стимулирующего характера;

– Положение об оказании материальной помощи;

– Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности;

- Положение о комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности и определению размера выплат стимулирующего характера;
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год;
- Приказ об установлении педагогической нагрузки преподавателей.

1.12. Стороны договорились:

1.12.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.12.2. Направлять друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.12.3. Выполнять условия Коллективного договора.

2. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и работодателем возникают, и регулируются трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – трудовой договор), заключенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ([ст. 16 ТК РФ](#)).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом техникума, отраслевыми и областными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. В трудовом договоре наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием, оговариваются обязательные условия, предусмотренные [ст. 57 ТК РФ](#).

2.4. Трудовые функции и обязанности устанавливаются трудовым договором и должностной инструкцией. Основой для определения должностных обязанностей является Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [№761н от 26 августа 2010 г.](#), в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также учитываются профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи [195.3 ТК РФ](#).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1 Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. [57 ТК РФ](#), [58 ТК РФ](#), [67 ТК РФ](#).

2.2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении, определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.2.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника. Правила определения учебной нагрузки педагогических работников, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда регулируются локальным актом техникума.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.3.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4.2. Оказывать консультативную помощь работникам при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца ([ст. 82 ТК РФ](#)). Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в

организации (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.). В случае массового увольнения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой [статьи 81 ТК РФ](#), производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [статьей 373 Трудового кодекса РФ](#). При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.1.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее четырех часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.1.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. [179, 261 ТК РФ](#), имеют также лица:

– предпенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного возраста):

– лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

– одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

– родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

– лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– председатель первичной профсоюзной организации;

– молодые специалисты, имеющим трудовой стаж не менее одного года, работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

Перечень может быть расширен по договоренности сторон и должен своевременно изменяться в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

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

3.1.8. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации ([ст. 197 ТК РФ](#)).

3.1.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.1.10. Обеспечить в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с планом, предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учётом оплаты командировочных расходов). При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

3.1.11. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.12. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.1.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном [главой 26 ТК РФ](#).

3.1.14. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и научно-методических советов, работник обязан принять в них участие.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации организации.

3.2.2 Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.2.3. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных организаций высшего и

среднего профессионального образования, пришедшими в течение года с момента его окончания на работу в техникум, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.2.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей [372 ТК РФ](#) для принятия локальных нормативных актов ([ст. 196 ТК РФ](#)).

3.2.5. Работник - член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1 Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю ([ст. 92 ТК РФ](#));
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы ([ст. 333 ТК РФ](#));
- медицинских работников - не более 39 часов в неделю ([ст. 350 ТК РФ](#)).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется 2 выходных дня (суббота, воскресенье), при шестидневной - один выходной день в неделю (воскресенье).

Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих и праздничных дней сокращается на один час.

4.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации 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".

4.1.4. Составлять расписания уроков с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

4.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. Привлекать педагогических работников к дежурству по техникуму в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением в обязательном порядке ([ст. 93 ТК РФ](#)).

4.1.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей ([ст. 258 ГК РФ](#)).

4.1.8. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с Профсоюзом ([ст. 99 ТК РФ](#)).

4.1.9. Привлекать работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных [ст. 113 ТК РФ](#) по письменному распоряжению работодателя. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном [ст. 153 ТК РФ](#), либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.1.10. Привлекать работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом ГАПОУ СО «НТТМПС», Правилами внутреннего трудового распорядка только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со [ст. 114, 122 ТК РФ](#).

Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», [ст. 334 ТК РФ](#), ст. 51,52 ФЗ «Об образовании в РФ».

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний (каникулярный) период, в том числе до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.1.12. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года ([ст. 335 ТК РФ](#)), порядок предоставления которого определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

– женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком ([ст. 260 ТК РФ](#));

– работникам в возрасте до восемнадцати лет ([ст. 267 ТК РФ](#));

– лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три рабочих дня до его начала ([ст. 136 ТК РФ](#)).

4.1.14. Предоставлять за счет средств социального страхования одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть

использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению, ([ст.262 ТК РФ](#)).

4.2 Стороны договорились:

4.2.1. Режим рабочего времени в техникуме определяется: Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с Профсоюзом (Приложение № 1); графиком сменности (для воспитателей), составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия ([ст. 103 ТК РФ](#)); другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.2. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание работника – 1 день;
- похороны близких родственников – 2 дня;
- рождение ребенка: в день выписки из роддома – 1 день;
- сопровождение ребенка в первый класс – 1 день;
- проводы сына в Вооружённые силы Российской Федерации – 1 день.

4.2.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем ([ст. 128 ТК РФ](#)).

4.2.4. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.2.3. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории, охрана и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Оплата труда работников техникума осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ СО «НТТМПС» (Приложение N 2).

5.1.2. Порядок определения и размеры должностных окладов работников техникума устанавливаются исходя из требований [ст. 129 ТК РФ](#) на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

5.1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.1.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.1.6. По заявлению работника заработная плата, выплаты социального характера и другие выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, перечисляются в безналичной денежной форме на его лицевой счет в кредитной организации, указанной в заявлении ([ст. 136 ТК РФ](#)).

5.1.7. Зарплата за первую половину текущего месяца выплачивается 21-го числа этого месяца, а зарплата за вторую половину месяца - 7-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При наличии денежных средств заработная плата за вторую половину декабря выплачивается в декабре.

5.1.8. Месячная заработная плата работника техникума, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом и Правительством Свердловской области.

5.1.9. Оплата труда работников техникума включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

5.1.10. При определении размера оплаты труда педагогических работников учитываются:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания, ученого звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников техникума;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

5.1.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляется на основе Положения о стимулирующих выплатах работникам ГАПОУ СО «НТТМПС» (Приложение N3).

5.1.11. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

5.1.12. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается Директором техникума по решению Комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности и определения размера выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ СО «НТТМПС» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Премиальные выплаты по итогам работы могут определяться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

5.1.13. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории при предоставлении документа, подтверждающего присвоение квалификационной категории;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания при предоставлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания;

3) при присуждении ученой степени или ученого звания - со дня присвоения ученой степени, ученого звания при предоставлении документов, подтверждающих присвоение ученой степени, ученого звания.

4) при подтверждении соответствия занимаемой должности - со дня утверждения решения Аттестационной комиссии ГАПОУ СО «НТТМС», при предоставлении приказа об утверждении решения Аттестационной комиссии.

5.1.14. При изменении заработной платы в период пребывания работника в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится, исходя из более высокой заработной платы со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.15. Работодатель имеет право вводить в штатное расписание при производственной необходимости дополнительные штатные должности.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

5.2.2. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

5.2.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1 Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (статья 136 ТК РФ).

5.3.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном [статьей 234 ТК РФ](#), в размере среднего заработка.

5.3.3. При сложившейся экономии заработной платы направлять средства на премирование работников по итогам работы за 12 месяцев в соответствии с Положением о премировании работников ГАПОУ СО «НТТМПС» (Приложение № 4).

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

5.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Директор техникума.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии [со статьей 212](#) Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации № 12-1077.

6.1.2. Выделяет средства в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда, 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных

медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется, как правило, в ежегодном Соглашении об охране труда, являющимся приложением к договору (Приложение № 5).

6.1.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.4. Создает в техникуме службу охраны труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.5. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.1.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

6.1.7. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со [статьей 213](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение № 6)

6.1.9. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.10. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором образовательной организации.

6.1.11. Осуществляет обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

6.1.12. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

Предоставляет работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года 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, освобождаются 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. [\(ст. 185.1. ТК РФ\)](#)

6.1.13. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

6.2 Работники обязуются:

6.2.1 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (абз. 6 ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

6.2.3. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.4. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проходить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.5. немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.2.6. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) и другие обязательные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.2.7. Иные обязанности работника в области охраны труда установленные в [ст. 214 ТК РФ](#) и конкретизированы в других нормах Трудового кодекса РФ.

6.2.8. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.3 Профсоюз:

6.3.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.3.2. Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, научных и производственных помещениях кафедр, отделов и других помещениях.

6.3.3. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучение навыкам оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

6.3.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке учебных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.3.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления образовательной организации, в суде. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

6.3.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.4 Стороны совместно:

6.4.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

6.4.2. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза.

6.4.3. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни.

7. Социальные гарантии

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. В целях социальной защищенности работников Директор техникума вправе оказывать работникам социальные выплаты в виде материальной помощи: в связи со смертью близких родственников, значительного ущерба в связи с утратой или повреждением имущества в результате непредвиденных ситуаций, причинением вреда здоровью или длительной болезни работника, необходимости дорогостоящего лечения, в связи с тяжелым материальным положением и иными случаями острой нужды в денежных средствах. Размер материальной помощи устанавливается Директором техникума по согласованию с профсоюзным комитетом, главным бухгалтером, не более трех должностных окладов по основной должности.

Порядок, условия и размеры оказания материальной помощи регулируются Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложение № 7).

7.1.2. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед учредителем о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности – в другие санатории-профилактории).

7.1.3. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.2. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.3.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.3.4. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников - членов трудового коллектива муниципальными и государственными наградами за достижения в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников - членов трудового коллектива к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

8. Гарантии деятельности Профсоюза

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы

8.1.3. Беспрепятственно допускать членов Профсоюза во все подразделения учреждения, где работают члены трудового коллектива, для реализации уставных задач и предоставленных Профсоюзом прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации АО «НПК «Уралвагонзавод».

8.1.5. Хранить письменные заявления работников об удержании из их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (выхода его из Профсоюза, снятия с профсоюзного учета).

8.1.6. Предоставлять Профсоюзу необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого Профсоюза и для проведения собраний, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику.

8.1.7. Предоставить право представителю Профсоюзного комитета участвовать в административных совещаниях, а также обеспечить Профсоюзу свободный доступ к локальным нормативным документам техникума.

8.1.8. Предоставлять членам Профсоюза на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний.

8.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием Профсоюза.

8.1.10. Размещать на сайте Техникума материалы первичной профсоюзной организации.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными [Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ](#) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.2.3. Члены Профсоюза включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

8.2.4. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой [статьи 81 ТК РФ](#);
- разделение рабочего времени на части ([ст. 105 ТК РФ](#));
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни ([ст. 113 ТК РФ](#));
- очередность предоставления отпусков ([ст. 123 ТК РФ](#));
- массовые увольнения ([ст. 180 ТК РФ](#));
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка ([ст. 190 ТК РФ](#));
- составление графиков сменности ([ст. 103 ТК РФ](#));
- размеры повышения заработной платы в ночное время ([ст. 154 ТК РФ](#));

– применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения ([ст. 193, 194 ТК РФ](#));

– определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ([ст. 196 ТК РФ](#));

– другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству.

8.2.5. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1) В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профсоюз.

2) Профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3) В случае если Профсоюз отказал в согласовании локального нормативного акта, либо внёс предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с Профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4). При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников.

8.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения и вопросы охраны труда.

8.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам с привлечением специалистов вышестоящих организаций.

8.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

8.3.5. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической,

информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

8.3.6. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

8.3.7. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

8.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

8.3.10. Ходатайствовать перед вышестоящими организациями, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

В настоящее время (книге)
пропущено №, пропущено
и печать с (199) листа

Директор

Я.П. Заманов

