

Утвержден на общем собрании работников  
ГБПОУ ПО «СМТ»

"16" 04 2019 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Пензенской области  
"Сердобский многопрофильный техникум"  
ГБПОУ ПО "СМТ"

на 2019-2022 годы

|   |                |
|---|----------------|
| Коллективный договор зарегистрирован в<br>Министерстве труда, социальной защиты и<br>демографии Пензенской области. |                |
| Дата регистрации  | 17 апреля 2019 |
| Регистрационный №   | 1041           |
| Сторона   | Коллектив      |

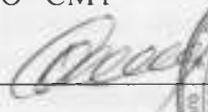
От работодателя:

директор ГБПОУ ПО "СМТ»

  
Е.Н. Станкова  
"16" 04 2019 г.  
М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной органи-  
зации Профсоюза работников автомобильного  
и сельскохозяйственного машиностроения  
ГБПОУ ПО "СМТ"

  
Г.П. Любанская  
"16" 04 2019 г.  
М.П.

## РАЗДЕЛ 1

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками ГБПОУ ПО «СМТ» и является нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения (ст. 40 Трудового кодекса РФ). Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ ПО «СМТ» (далее – Техникум) 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.
- 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Сердобский многопрофильный техникум» в лице директора и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Сердобский многопрофильный техникум» в лице первичной профсоюзной организации Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Сердобский многопрофильный техникум» (ст. ст. 29, 33, 40 Трудового кодекса РФ).
- 1.3. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.
- 1.4. Работники - члены профсоюза и работники, не являющиеся членами Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения поручают первичной профсоюзной организации Профсоюза работников АСМ РФ ГБПОУ ПО «СМТ» (в дальнейшем «Профком») представлять их интересы во взаимоотношениях с ГБПОУ ПО «СМТ» (в дальнейшем «Работодатель») по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.
- 1.5. Профком выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении Коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, а также в управлении ГБПОУ ПО «СМТ» и рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем (ст. 29 Трудового кодекса РФ).
- 1.6. Работодатель признает Профком первичной профсоюзной организации Профсоюза работников АСМ РФ ГБПОУ ПО «СМТ» единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 11 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- 1.7. Утверждение Коллективного договора осуществляется на собрании работников, подписывается директором ГБПОУ ПО «СМТ» и председателем первичной профсоюзной организации Профсоюза работников АСМ РФ ГБПОУ ПО «СМТ»
- 1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников техникума.
- 1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.10. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и льготы работникам, представляемые Работодателем, а также иные вопросы, определенные сторонами (ст. 41 Трудового кодекса РФ (в дальнейшем ТК)).
- 1.11. Работодатель обязуется заблаговременно представлять Профкому проекты нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.
- 1.12. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.
- 1.13. Исходя из положений ст. 8, ч.4 ст. 82 ТК стороны установили, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится Работодателем по согласованию с Профкомом.
- 1.14. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами (соглашениями), недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК)  
При заключении нового Коллективного договора Работодатель не имеет право ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим Коллективным договором (ст. 9, 41 ТК).

## РАЗДЕЛ 2

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяют 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 тарифным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени в случае отклонения от режима рабочего времени, установленного в Правилах внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ПО «СМТ», льготы и др. условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году, согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. 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".

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их переходящей учебной нагрузкой, без учета групп нового набора, на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества 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.

2.7. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшений, предусмотренных п.2.10 настоящего Договора.

2.8. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.9. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

2.10. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

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

2.12. Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

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

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможны только:

а) по соглашению сторон трудового договора;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.15. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). О введении изменений существенных 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, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.18. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ГБПОУ ПО «СМТ» не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.19. Работники ГБПОУ ПО «СМТ», включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в техникуме на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

## РАЗДЕЛ 3

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 100 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Техникума.

3.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов в неделю. 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 норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

3.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы.

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

3.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Выполнение сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

3.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

3.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ре-

монт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.12. 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.

При наличии у работников путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется по заявлению педагогических работников в любое время.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. Установить и оплачивать за счёт средств фонда оплаты труда дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством (при наличии средств).

Установить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ, ст. 101 ТК РФ:

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Начальник хозяйственного отдела | 6 дней |
| Комендант                       | 3 дня  |
| Водитель                        | 3 дня  |
| Гл. бухгалтер                   | 6 дней |

По результатам аттестации (СОУТ) рабочих мест - за вредные условия труда, предоставляется отпуск не менее 7 календарных дней

3.14.2. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

3.15. Общим выходным днем является воскресенье. Отдельным категориям работников второй выходной день при шестидневной рабочей неделе учреждения может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

3.16. 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 том числе 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 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

3.18. Работнику на основании письменного заявления может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

## РАЗДЕЛ 4

### ОПЛАТА ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников Техникума осуществляется на основе постановления Правительства Пензенской области от 30 октября 2008 года № 736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области» (с изменениями и дополнениями).

4.2. Система оплаты труда работников Техникума, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области.

4.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.4. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 15 числа - за первую половину месяца, 30 числа - за вторую половину месяца.

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- а) профессиональных стандартов, в случаях предусмотренных ч.1 ст.195.3 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- б) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях образования Пензенской области;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях образования Пензенской области;
- ж) примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности;
- и) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- к) мнения представительного органа работников.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда и локальными нормативными актами учреждения в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности в зависимости от установленных показателей и критериев.

4.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9 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 законодатель-

ством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры доплат работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается Положением о системе оплаты труда работников ГБПОУ ПО «СМТ».

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", Федерального закона от 28 декабря 2013 г. 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 декабря 2013 года N 426-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 работодатель сохраняет:

- 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 августа 1990 г. N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. N 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

4.10. Заработная плата директора Техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад директора Техникума, определяется трудовым договором с Учредителем.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Техникума устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

4.11. Штатное расписание Техникума утверждается Директором Техникума и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Техникума. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и гражданско-правового договора.

4.12. 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.

4.13. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.14. В связи с истечением срока действия квалификационной категории у педагогического работника, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более, чем на 1 год в случае ухода на пенсию.

4.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4.16. Оплата труда преподавателей, мастеров производственного обучения имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

6.17. Работодатель обязуется:

4.17.1. Оплачивать труд работников в соответствии со статьей 144 ТК РФ и Положением об оплате труда.

4.17.2. Своевременно выплачивать заработную плату работникам путем перечисления денежных средств на счет работника в банке с выдачей расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

4.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директора.

## РАЗДЕЛ 5

### ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

- 5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 5.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в установленном порядке. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.
- 5.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 5.4. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащих данному обучению и проверке в установленные сроки.
- 5.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 5.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 5.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ)
- 5.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 5.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 5.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 5.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 5.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 5.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников Техникума.
- 5.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 5.16. Обеспечивать целевое использование средств на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников.

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

5.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

5.19. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством.

**РАЗДЕЛ 6**  
**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ**

- 6.1. Работодатель обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсий.
- 6.2. Все работники обязуются регулярно проходить профилактические осмотры и флюорографию в установленные сроки.
- 6.3. Расходование средств социального страхования проводится в соответствии со сметой, утвержденной филиалом ФСС.
- 6.4. Решение по выполнению сметы и использованию средств социального страхования утверждается Работодателем
- 6.5. Для управления средствами социального страхования в ГБПОУ ПО «СМТ» создается комиссия по социальному страхованию, образованная на паритетных началах из числа представителей Работодателя и Профкома
- 6.6. Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным работникам путевок для санаторно-курортного лечения за счет средств учреждения, осуществляет контроль за правильной выплатой пособий по социальному страхованию. Решения утверждаются Администрацией.
- 6.7. Комиссия по социальному страхованию ежегодно отчитывается о своей работе на заседании Профкома.
- 6.8. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, пожар, авария, операция и т.п., а также в случаях вступления в брак, рождения ребенка и тяжелого материального положения) при наличии финансовых возможностей.
- 6.9. Работодатель совместно с Профкомом ходатайствует о присвоении почетных званий и награждении знаками отличия работников ГБПОУ ПО «СМТ» за долголетний и добросовестный труд. Лицам, награжденным нагрудным знаком «Почётный работник среднего профессионального образования РФ», «Заслуженный учитель», имеющим ученую степень за ученую степень «Кандидат наук» может устанавливаться ежемесячная поощрительная надбавка за счёт средств образовательного учреждения при наличии финансовых возможностей. (Приказ Министерства Образования от 6 октября 2004 года № 84).
- 6.10. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя) – при наличии документов, подтверждающих произведенные расходы или в случае отсутствия таковых по минимальным размерам, установленным законодательством. При этом размеры возмещения должны соответствовать установленным Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.
- 6.11. Работодатель в случае наличия выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).
- 6.12. Работодатель в случае наличия выделяет денежные средства на проведение мероприятий, связанных с празднованием:
  - Нового года (на приобретение подарков для детей сотрудников, а также на проведение новогоднего вечера для работников);
  - Дня защитника Отечества 23 февраля;
  - Международного женского дня 8 Марта;
  - Дня учителя.

6.13. Для лиц, являющихся работниками техникума и их детей, социально не защищенных, на основании решения Совета техникума возможно льготное зачисление на бесплатное обучение в коммерческие группы.

**ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

- 7.1. Первичная профсоюзная организация Профсоюза работников АСМ РФ ГБПОУ ПО «СМТ» действует на основании Устава Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ, Положения о первичной профсоюзной организации АСМ РФ, в соответствии с действующим законодательством.
- 7.2. Профком Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников АСМ РФ ГБПОУ ПО «СМТ» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников - независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ, Положением о первичной профсоюзной организации (ст. 11 Закона о профсоюзах).
- 7.3. Члены Профкома входят на паритетных началах в состав комиссий по социальному страхованию, трудовым спорам, охране труда и т. д.
- 7.4. Председатель первичной профсоюзной организации или член профсоюзного комитета в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления ГБПОУ ПО «СМТ» (ст.ст. 21, 29, 52 ТК РФ и ст. 16 Закона о профсоюзах).
- 7.5. Представитель Профкома входит в состав Совета техникума (ст. 16 Закона о профсоюзах).
- 7.6. Профком вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать предложения (проекты локальных нормативных актов) Профкома и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту) (ст. 53 ТК).
- 7.7. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает приказы и распоряжения по следующим вопросам (ст. 8 ТК):
- установление систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (в том числе единовременных) (ст. 135 ТК);
  - введения, замены и пересмотра норм труда работников (в т.ч. педагогической нагрузки работников (ст. 159 ТК);
  - утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
  - привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК);
  - установления размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК);
  - повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК);
  - разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
  - составления графиков сменности (ст. 103 ТК);
  - разрешения работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК);
  - установления очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК);
  - установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
  - утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
  - применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК);
  - определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК);

- разработки инструкций по охране труда;
  - расследования несчастных случаев;
  - расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Администрации (ст.ст. 82, 374 ТК);
  - оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
  - выдвижения на правительственные награды, на доску Почета;
  - другие вопросы.
- 7.8. Работники, входящие в состав Профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа.  
Перевод указанных работников на другую работу, а также увольнение по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 25 Закона о профсоюзах).
- 7.9. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы освобождаются от нее для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы (ст. 25 Закона о профсоюзах).
- 7.10. Через средства информации Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзной организации техникума, оповещать о предстоящих мероприятиях.
- 7.11. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет областной профсоюзной организации работников АСМ РФ членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников - членов профсоюза по их заявлениям (при приеме на работу или вступлении в профсоюз) не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ст. 377 ТК).
- 7.12. Профком осуществляет контроль за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору (ст. 29 ТК).
- 7.13. Профком представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 7.14. Профком обязуется не организовывать забастовки для разрешения коллективных трудовых споров, если не нарушены условия Коллективного договора и ТК РФ и администрацией соблюдаются все условия рассмотрения коллективных трудовых споров (ст. ст. 399, 400, 401, 402 ТК РФ).
- 7.15. Для работников-членов профсоюзной организации техникума Профком оказывает материальную помощь, выделяет средства на проведение культурно-массовых мероприятий, на приобретение новогодних подарков для детей, на премирование за высокие показатели в работе и активную общественную деятельность в пределах сметы.
- 7.16. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора.
- 7.17. Профком оказывает содействие Работодателю в повышении качества учебно-воспитательного процесса.
- 7.18. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 7.19. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 7.20. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, своевременной выплатой заработной платы.
- 7.21. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

## РАЗДЕЛ 8

### ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

- 8.1. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.  
Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.  
Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 8.2. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.  
Предусмотренные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.
- 8.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
- 8.4. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением перечней профессий, устанавливаемых Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).
- 8.5. Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.  
Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.
- 8.6. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.  
Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.  
Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

8.7. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**  
**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

- 9.1. Подписанный сторонами Коллективный договор в 7- дневный срок направляется Работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).
- 9.2. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ)
- 9.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 9.4. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются на общем собрании работников.
- 9.5. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.6. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновные стороны или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.8. В течение действия настоящего Коллективного договора стороны в праве вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 9.9. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.
- 9.10. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.
- 9.11. Стороны имеют право продлить действия настоящего Коллективного договора на срок не более трёх лет.

## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе оплаты труда работников ГБПОУ ПО «СМТ» (с изменениями)
3. Положение о системе стимулирования труда работников ГБПОУ ПО «СМТ»
4. Положение об оплате дополнительных видов и объемов работ работников ГБПОУ ПО «СМТ»
5. Положение о выплатах компенсационного характера

(Все приложения к настоящему Коллективному договору утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 8 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора)

### ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Сердобский многопрофильный техникум»  
(наименование учреждения)

Адрес: Пензенская обл., г. Сердобск,  
ул. Энергетиков, 2

Первичная профсоюзная организация Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения ГБПОУ ПО "СМТ"  
(наименование ППО)

Адрес: Пензенская обл., г. Сердобск,  
ул. Энергетиков, 2

