

Государственное профессиональное образовательное учреждение  
«Прокопьевский электромашиностроительный техникум»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного профессионального образовательного**  
**учреждения**  
**«Прокопьевский электромашиностроительный техникум»**  
**на 2021 – 2023 год**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду Мин. труда и занятости  
(указать наименование органа)  
население Кузбасса

Регистрационный № 116 от «25» декабря 2020 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) Дашевецкая  
министр М. В. Сеадкова  
(должность, ф.и.о. и подпись)

## Содержание

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	5
3. Гарантии содействия занятости	12
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	13
5. Рабочее время и время отдыха	15
6. Оплата и нормирование труда	22
7. Трудовая дисциплина	24
8. Охрана труда и здоровья	25
9. Гарантии профсоюзной деятельности	27

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ  Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
 Чемеренко И.А.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Прокопьевский электромашиностроительный техникум» (далее - Техникум).

1.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях работодателя с коллективом работников Техникума. Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и других законодательных актов, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора и работниками Техникума, от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее - Профком), в лице председателя Профкома.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профкома, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед работодателем.

1.5. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Условия коллективного договора распространяются на всех работников Техникума, если иное не установлено коллективным договором, применяются во всех структурных подразделениях Техникума.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Техникума, реорганизации в форме преобразования, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Техникума.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
Чемеренко И.А.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

1.13. Срок действия коллективного договора с 01 января 2021 года по 31 декабря 2023 года.

1.14. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия коллективного договора. Предложение о продлении срока действия коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме.

Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением работодателя и Профкома с последующим уведомлением трудового коллектива.

1.15. Локальные нормативные акты Техникума, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Техникумом непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных актов;

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

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Техникума, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
Чемеренко И.А.

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Техникума, коллективным договором, локальными нормативными актами.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр подписанныго трудового договора выдается работнику на руки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.5. При приеме на работу работодатель знакомит работника с Уставом Техникума, коллективным договором, должностной инструкцией, правилами и инструкциями по охране труда. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника в заявлении о приеме на работу.

2.6. В связи с вступлением Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» (ст. 66.1 ТК РФ Сведения о трудовой деятельности) с 1 января 2020 года сведения о трудовой деятельности сотрудников работодатель передает в новую информационную систему ПФР по форме СЗВ-ТД.

В форму «Сведения о трудовой деятельности работников (СЗВ-ТД)» включаются: информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника (с указанием основания и причины прекращения трудового договора), другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация. Форма СЗВ-ТД заполняется и представляется работодателем в ПФР на всех работающих (в т. ч. по совместительству), с которым заключены или прекращены трудовые отношения за отчетный период, а также, в отношении которых произведены другие кадровые изменения (в т. ч. перевод, установление квалификации, запрет занимать должность или отмена ранее произведенных мероприятий). Порядок заполнения формы утвержден Постановлением Правления ПФ РФ от 25.12.2019 № 730П.

Работник, сделав выбор в 2020 году между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в бумажном варианте в соответствии со ст.66 ТК РФ или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ (т. е. в электронном виде), вправе запросить сведения о трудовой деятельности за период работы у

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
 Чемеренко И.А.

данного работодателя способом, указанном в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанный усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

Права выбора формата документа лишаются молодые специалисты. Запись информации о работниках, чья трудовая деятельность начнется с 2021 года, будет вестись только в электронном виде.

При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной трудовой книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности в бумажную версию.

За работников, воспользовавшимся правом на ведение бумажной трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве.

Работник, подавший заявление на ведение бумажной трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление на электронный способ ведения сведений о его трудовой деятельности.

С 2021 года подавать СЗВ-ТД в ПФР о приеме и увольнении работника необходимо не позднее следующего рабочего дня после издания приказа. Сведения о других кадровых мероприятиях необходимо предоставлять не позднее 15 числа месяца следующего за месяцем, в котором непосредственно были произведены данные мероприятия.

В случае, если сотрудник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, работодатель сообщает об этом в ПФР. Такая информация содержится на индивидуальном лицевом счете работника и не меняется в процессе его дальнейшей трудовой деятельности. Поэтому вернуться к ведению бумажной книжки сотрудник не может даже на новом месте работы. В трудовой книжке делается запись о переходе на ее электронный вариант. Если в книжке нового работника есть соответствующая информация, то документ нужно вернуть ему на руки.

2.7. Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профком, должен написать заявление на имя председателя Профкома о приеме в профсоюз и написать заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию Техникума.

2.8. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в Техникуме, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников.

2.9. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
Чемеренко И.А.

соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава и иных локальных актов техникума.

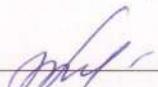
Работодатель в соответствии с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством РФ.

2.10. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре с ним. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается приказом директором с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ  Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
 Чемеренко И.А.

При установлении педагогическим работникам, для которых Техникум является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

Учебно-воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Техникуме, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых Техникум является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Преподавателям норма часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

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, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой 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. Средняя месячная заработка 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.

Преподавателям, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
 Чемеренко И.А.

нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработка плата в размере, установленном в начале учебного года.

Учебная нагрузка педагогам, уходящим в отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка, а в случае если учебная нагрузка не может быть сохранена в связи с ее уменьшением по инициативе работодателя, то работодатель обязуется обеспечить нагрузку в пределах ставки заработной платы.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Техникуме на все время простоя на срок до одного месяца;

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

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

Уменьшение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года не может быть изменена по инициативе работодателя, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Установить верхние пределы годовой учебной нагрузки преподавателя в расчете на одну ставку заработной платы не более 1440 часов.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности

работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Техникуме работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.12. Увольнение (прекращение трудового договора) регулируется статьями главы 13 ТК РФ.**

Увольнение работников, являющихся членами Профкома, по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) с работником, являющимся членом Профкома, работодатель направляет в Профком следующие документы:

- а) проект приказа о возможном увольнении работника;
- б) копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника;

в) копии документов, подтверждающих факт предложения работнику как всех вакантных должностей или работы, соответствующих квалификации работника, так и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, имеющихся у него в данной местности, и факт отказа работника от всех предложенных ему вакантных должностей.

Работодатель обеспечивает права работников на защиту его персональных данных в соответствии со ст. 86- 90 ТК РФ и Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

### 3. Гарантии содействия занятости

3. Стороны договорились:

3.1. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации Техникума проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

3.2. Обеспечивать сохранение оптимальной для реализации образовательного процесса сети образовательных учреждений (организаций) в течение учебного года.

3.3. Считать массовым для учреждений (организаций) увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

3.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления Профкома не менее, чем за 3 месяца, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Техникума и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжение трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

3.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.7. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организаций, право на время для поиска работы 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

#### 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

а) Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором в обязательном порядке включается условие о необходимости работника проработать по трудовому договору с направившим его на обучение работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре.

б) Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Техникума;

в) Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год, с учетом перспектив развития Техникума.

4.2. Работодатель обязуется:

а) предоставлять возможность педагогическим работникам для реализации их права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

б) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в интересах работодателя в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (п.2.2.12.) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

в) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание)

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
  
Чемеренко И.А.

в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

г) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, в том числе подготовки кадров высшей квалификации, среднего профессионального образования, основного общего образования, среднего общего образования на условиях и в порядке, предусмотренным статьями 173-177 ТК РФ;

д) организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством и локальными актами Техникума;

е) всемерно содействовать работе и совершенствованию системы повышения квалификации Техникума, созданию новых перспективных направлений подготовки.

ж) при направлении работников в служебные командировки:  
возмещение расходов при направлении работников в служебную командировку на территории Российской Федерации производится в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не превышающих следующие нормы:

- расходов по бронированию и найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное жилое помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных документально, но не более стоимости однокомнатного стандартного (одноместного) номера в гостинице.

- дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (далее - суточные), возмещаемых работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, - в размере 200 рублей в пределах Кемеровской области; в размере 300 рублей при направлении в служебную командировку по Российской Федерации; в размере 700 рублей при направлении в служебную командировку в города федерального значения Москву, Санкт-Петербург и Севастополь.

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

1) воздушным транспортом – по тарифу экономического класса;

2) железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с четырехместными купе категории «К» или в вагоне категории «С» с местами для сидения;

3) морским и речным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

4) автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси), городского, пригородного и местного сообщения, а также аэроэкспрессом (экономического класса).

Возмещение расходов по проезду транспортом общего пользования до (от) станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, осуществляется при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

При отсутствии проездных документов возмещение расходов на проезд не производится.

## 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами, данный режим устанавливается трудовым договором.

Режим работы дистанционных работников регулируется главой 49.1 Особенности регулирования труда дистанционных работников.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников 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.

- для педагогических работников, в том числе для педагогического персонала, устанавливается сокращенная продолжительность

рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В целях создания дополнительных возможностей для воспитания и контроля за детьми, для заготовки и переработки продукции, выращенной в садах, на приусадебных участках, дачах, на период с 1 мая по 30 сентября по пятницам устанавливается для женщин рабочий день до 15 часов с сохранением средней заработной платы.

5.4. 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 локальными нормативными актами Техникума;

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

Преподавательская (учебная) работа является нормируемой частью труда преподавателя и определяется в академических часах. Один академический час учебной нагрузки соответствует сорока пяти минутам рабочего времени преподавателя. Объем преподавательской (учебной) работы определяется расписанием учебных занятий и индивидуальными планами учебной и иной работы.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними устанавливается локальными нормативными актами Техникума с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Другая часть педагогической работы преподавателей, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, квалификационных характеристик работников и регулируется графиками и планами работы состоящей из:

- учебной (преподавательской) работы;
- воспитательной работы;
- индивидуальной работы с обучающимися;
- научной, творческой и исследовательской работы;
- другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, профориентационной, диагностической работы, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее каникулярный период), являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.5. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

5.6. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устраниению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями,

допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

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

5.9. По соглашению между работодателем и работником может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя при наличии обоснования их необходимости.

Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается:

- а) по заявлению беременной женщины,
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав для работников.

5.10. Отдельным категориям работников, установлен ненормированный рабочий день (режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, к которым относятся следующие должности:

- директор;
- водитель автомобиля
- заместитель директора по безопасности.

5.11. Для всех категорий работников, работающих в сменном режиме, вводится суммированный учет рабочего времени, учётный период при суммированном учёте рабочего времени одному календарному месяцу.

5.12. 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 письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения профкома.

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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.13. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома 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.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (262.2 ТК РФ).

5.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

5.17. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Техникуме, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 дня.

- работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии со ст.117 ТК РФ;

5.19. Лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, дополнительные отпуска в связи с обучением и поступлением в образовательные учреждения в порядке, установленном ТК РФ, с оплатой среднемесячного заработка.

5.20. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отпуск не может быть предоставлен только на выходные дни.

5.21. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.22. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 1 календарный день;

- бракосочетания работника – 1 календарный день;

- похорон близких родственников – 2 календарных дня.

5.23. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

Длительный отпуск может предоставляться в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора образовательного учреждения (ст. 334 ТК РФ, ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

5.24. В день сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

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

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

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. О своем намерении пройти диспансеризацию работник обязан письменно уведомить работодателя не позднее, чем за два рабочих дня до прохождения диспансеризации.

5.26. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе суббота.

5.27. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

График дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.28. Административный, учебно-вспомогательный и педагогический персонал техникума привлекается директором техникума к дежурству. График дежурства составляется на учебный год, утверждается приказом директора.

## 6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты труда работников ГПОУ ПЭМСТ, принимаемым по согласованию с профсоюзом и рассматриваемым Общим собранием (конференцией) работников и обучающихся (далее - Положением об оплате труда).

6.2. Заработная плата работника Техникума устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Заработная плата выплачивается 30 числа текущего месяца (аванс в счет заработной платы) и 15 числа следующего за отчетным месяцем. Размер первой выплаты заработной платы (аванса) должен быть не ниже 50% должностного оклада работника за отработанный месяц, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы за месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

6.4. Заработная плата работника Техникума предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной оплаты труда.

6.5. Оплата труда работников Техникума, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или на других условиях предусмотренных трудовым договором.

6.6. Фонд оплаты труда работников определяется директором Техникума, формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета и дополнительно из средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
  
Чемеренко И.А.

Фонд оплаты труда работников Техникума состоит из: - базовой части заработной платы всех работников, которая представляет собой сумму всех должностных окладов по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам,

- иные выплаты, которые представляет собой часть фонда оплаты труда за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией Техникума, в состав которой в обязательном порядке включается представитель Профкома.

6.7. Заработка плата выплачивается работникам путем перечисления на указанный работником счет в банке. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.8. Заработка плата директора устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в техникуме системой оплаты труда.

6.9. Заработка плата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 % ниже заработной платы директора.

6.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 часов до 22 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, и не ниже 20 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в вечернее время.

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.12. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой процента действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.14. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

6.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.

## 7. Трудовая дисциплина

7.1. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может применять дисциплинарные взыскания согласно ст.192 ТК РФ.

7.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

7.3. Сторона трудового договора (работник или работодатель), виновная в причинении другой стороне ущерба, обязана возместить потерпевшей стороне сумму ущерба.

Под причинением ущерба понимается виновное, противоправное поведение (действие или бездействие) стороны трудового договора.

7.4. Работник обязуется возместить предприятию прямой действительный ущерб, причиненный виновными действиями работника. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
Чемеренко И.А.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицом.

## 8. Охрана труда и здоровья

### 8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права ежегодно подписывать с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и предусматривать финансирования этих мероприятий в плане финансово – хозяйственной деятельности на соответствующий год.

Руководители служб до 01 декабря календарного года предоставляют специалисту по охране труда свои предложения в проект плана мероприятий по охране труда. Оценка стоимости мероприятий, согласование с хозяйственными, финансовыми службами, Профкомом производится до 20 декабря календарного года.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда работодатель финансирует сумму в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда (статьи 226 ТК РФ.)

8.1.2. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников уполномоченные лица по охране труда имеют право предъявлять работодателям требования о приостановке работ.

8.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем.

8.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

8.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

8.1.6. Организовать проведение специальной оценки условий труда.

8.1.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров.

8.1.8. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливать льготы и преимущества для работников, обеспечивать

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
  
Чемеренко И.А.

условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении от температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

8.1.9. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

8.1.10. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

8.1.11. Обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.12. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

8.1.13. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

8.1.14. Выдавать своевременно и бесплатно работникам средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно «Положению о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ» Положение о выдаче работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.1.15 Выдавать за счет собственных средств работникам моющие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно «Положение о выдаче работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

## 8.2. Профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
  
Чемеренко И.А.

8.2.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

8.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности работодателя к началу учебного года.

8.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

8.2.5. Уполномоченным (доверенным) лицом профсоюзной организации ежемесячно предоставляется оплачиваемый свободный от работы день для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива.

8.2.6. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

8.2.7. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профкома и других работников Техникума;

8.2.8. Проводить работу по оздоровлению детей работников Техникума.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3.2. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профкоме или профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
Чемеренко И.А.

9.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профкома, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и заместители председателя Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Работодатель ежемесячно оплачивает труд председателю профкома за счет средств учреждения в размере 30 % от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

Директор  
ГПОУ ПЭМСТ

Вольф Е.В.

Председатель Профкома  
  
Чемеренко И.А.

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 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);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

**9.11. Профком обязуется:**

9.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях, деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы в вопросах индивидуальных трудовых отношений с работодателем (ст.30 ТК РФ).

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

9.11.3. Направлять учредителю Техникума заявление о нарушении директором Техникума, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.11.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.11.5. Осуществлять контроль над своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

9.11.6. Участвовать в работе комиссий Техникума по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.11.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.