

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УРЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНО – ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»  
(ГБПОУ УИЭТ)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**(01.06.2016 – 31.05.2019г.г.)**

**Согласовано**

Председатель Совета трудового коллектива  
ГБПОУ «Уренский индустриально-энергетический техникум»


  
\_\_\_\_\_ **М.М. Пыхова**  
01.06.2016г.

**«Утверждаю»**

Директор ГБПОУ «Уренский  
индустриально-энергетический техникум»

\_\_\_\_\_ **Л.И. Комарова**  
01.06.2016г.  
М.п.  


Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в Администрации Уренского муниципального  
района Нижегородской области  
Регистрационный № 288 от «03» июня 2016г.

  
*г. Урень* \_\_\_\_\_ (Должность, Ф.И.О.)  
*Вершинина Е.П. Всу*

**г. Урень Нижегородской области, 2016год**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Уренский индустриально-энергетический техникум» (ГБПОУ УИЭТ), устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Уренский индустриально-энергетический техникум» (далее Техникум) Любови Ивановны Комаровой (далее - Работодатель) и Работниками Техникума в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя Совета трудового коллектива Марины Михайловны Пыховой (далее – Работники), представляющего интересы работников.

Представительным органом работников Техникума является Совет трудового коллектива в количестве 7 человек, избранный общим собранием трудового коллектива путём открытого голосования, и действующий на основании Положения о Совете трудового коллектива.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, (далее ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевой системой оплаты труда и распространяется на всех работников Техникума.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, предоставляемых Работодателем, и другим вопросам, определённым Сторонами.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Техникума, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.4. Содержание и структура Коллективного договора определяется сторонами. В Коллективный договор включаются обязательства Работников и Работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных Коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением Коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении Коллективного договора;
- решение трудовых споров выполнять в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским и Трудовым кодексами;
- другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Совет трудового коллектива, действующий на основании Положения о Совете и Устава учреждения, является полномочным представительным органом работников Техникума, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.6. Работодатель признает Совет трудового коллектива в лице его Председателя как единственного полномочного представителя работников Техникума, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем.

1.7. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание (конференцию) педагогических работников, представителей других категорий и обучающихся Техникума (далее Конференция) не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

Работодатель и Совет трудового коллектива Техникума совместно участвуют в выполнении программы противодействия коррупции в Техникуме, разработке и внедрении правовых, организационных и иных антикоррупционных механизмов.

1.10. Работодатель принимает решение с учетом мнения Совета трудового коллектива, как выборного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Совет трудового коллектива, представляющий интересы всех или большинства работников. Не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в установленном порядке.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором всех работников Техникума, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.12. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.13. Во исполнение настоящего коллективного договора в Техникуме могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Советом трудового коллектива. Локальные нормативные акты не

должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **Раздел 2. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательной деятельности, совершенствование трудовых отношений на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

- добиваться успешной деятельности Техникума, повышения культуры и дисциплины труда, материального состояния работающих, их профессионального уровня;
  - обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения обязанностей по трудовому договору;
  - обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
  - создавать условия для роста эффективности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
  - проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников; предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования;
  - осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
  - предоставлять Совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением, а также информацию о выполнении намеченных социально-экономических программ;
  - соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
  - обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
  - своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Техникумом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными и региональными законами и настоящим Коллективным договором формах;
  - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ);
  - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными актами и трудовыми договорами.
- 2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Техникума присущими Совету трудового коллектива методами, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения лучших работников;
- способствовать соблюдению трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению работниками трудовых обязанностей (гл. 29 ТК РФ);
- соблюдать интересы всех работников независимо от проведения коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем:
- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, а также принятия локальных нормативных актов, в предусмотренных ТК РФ случаях;
- выражать своё мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции по труду и в суде;
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате сокращения штатов, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, требовать устранения выявленных нарушений;
- добиваться роста реальной заработной платы, повышения её доли при распределении финансовых ресурсов Техникума, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### **2.4. Работник обязуется:**

- добросовестно исполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- всемерно содействовать укреплению авторитета и сохранению материальной базы Техникума;
- не допускать действий, наносящих материальный ущерб и порочащих деловую репутацию Техникума;
- принимать участие в субботниках, организуемых в Техникуме;

- незамедлительно сообщить Работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- содержать своё рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в служебных помещениях и на территории Техникума;
- эффективно использовать технические средства обучения, оргтехнику и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырьё, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы по инициативе Работодателя.

#### **2.5. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными и региональными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- принимать локальные нормативные акты.

#### **2.6. Совет трудового коллектива имеет право:**

- получать информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, Уставом Техникума, настоящим Коллективным договором;
- вносить Педсовету техникума и директору соответствующие предложения по социально-трудовым и экономическим вопросам, обеспечивать участие председателя Совета трудового коллектива в заседаниях Совета и директора при их рассмотрении;
- на учет мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- на проведение Советом трудового коллектива консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- на получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- на обсуждение с Работодателем вопросов о работе техникума, внесение предложений по ее совершенствованию;
- на обсуждение планов социально-экономического развития техникума;
- на участие в разработке и принятии Коллективного договора.

Представители Работников имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам Техникума.

### **2.7. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату установленной заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- участие в управлении Техникумом в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными и региональными законами и настоящим Коллективным договором формах;
- объединение в профессиональный союз для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем в Техникуме регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными актами Правительства Российской Федерации.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника и Работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- структурное подразделение;

- трудовая функция (должность);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины);
- условия оплаты труда, повышающие коэффициенты, доплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия, определяющие характер работы;
- и т.д. (ст. 57 ТК РФ).

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия:

- об уточнении места работы;
- об испытательном сроке;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (если обучение проводилось за счет средств работодателя);
- иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами и нормативно –правовыми актами, настоящим коллективным договором.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

3.2. Сторонами трудового договора являются Работник и Работодатель. Изменение определенных сторонами условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением к данному трудовому договору. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами и хранятся у каждой из сторон.

3.3. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров с работниками определяются Трудовым кодексом РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума.

3.5. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределённый срок.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и



иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а Работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

- выполнять условия заключенного трудового договора;
- изменять трудовой договор в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных (частью пятой ст. 75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ);
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Техникума, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с учётом мнения Совета трудового коллектива, а именно: при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ; увольнение работников по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ; при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ.
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда, а также семейных, при наличии двух и более иждивенцев; проработавших в Техникуме более 10 лет; работников, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком; повышающих квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы; одиноких родителей (отец или мать), имеющих детей в возрасте до 16 лет; получивших профзаболевание или трудовое увечье в период работы в Техникуме.
- расторгать трудовой договор с Работником по инициативе Работодателя применительно к статье 81 Трудового кодекса РФ. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях:

1) сокращения численности или штата работников техникума. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязан уведомить Совет трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения предстоящих мероприятий и увольнение производить с учетом мнения Совета трудового коллектива, и если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу. Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до предполагаемого высвобождения.

Стороны договорились, что применительно к Техникуму высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение тридцати календарных дней.

Лицам, ранее высвобожденным из Техникума в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в Техникуме, обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

- 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья согласно медицинского заключения или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившими в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

5) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

6) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

7) представления Работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

8) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и федеральными законами Российской Федерации.

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по (п. 2 ст. 81 ТК РФ), свободное от работы время (не менее 7-ми часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (за исключением случаев ликвидации учреждения);

- не допускать увольнения работника по инициативе Работодателя:

1) в период его временной нетрудоспособности и отпуска (ст. 81 ТК РФ);

2) во время пребывания его в очередном, декретном, учебном отпуске (за исключением случаев ликвидации учреждения), женщин в период беременности (ст. 261 ТК РФ);

3) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, (за исключение - увольнение по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

4) моложе 18 лет (только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

3.6. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, устанавливаются согласно ст. 178 ТК РФ. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора:

в случае призыва работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункту 1 части первой ст. 83 ТК РФ);

в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 части первой ст. 83 ТК РФ);

в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 части первой ст. 77 ТК РФ);

в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ);

в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ);

#### **Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Режим рабочего времени работников Техникума устанавливается трудовым законодательством, трудовыми договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума, утвержденными Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

4.2. Для специалистов, служащих, обслуживающего персонала (кроме уборщиков служебных помещений, гардеробщицы) Техникума устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени для данных работников составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Для административно-управленческого персонала и педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со (ст. 92 ТК РФ). Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Данным работникам (преподаватель, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ), а также учебно-вспомогательному персоналу и отдельным категориям работников обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, гардеробщица, водитель автобуса, библиотекарь, секретарь-машинистка) устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность рабочего времени, обусловленная Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 2075 от 24.12.2010г. (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда:

- 36 часов в неделю педагогу-психологу, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, методисту, руководителю физического воспитания, преподавателю- организатору основ безопасности жизнедеятельности, воспитателям в общежитии;
- 18 часов в неделю педагогам дополнительного образования;
- 720 часов в год – преподавателям, реализующим образовательные программы СПО;
- 40 часов в неделю – учебно-вспомогательному (секретарь учебной части, старший мастер) и обслуживающему персоналу (уборщикам служебных помещений, гардеробщица, водитель автобуса, библиотекарь, секретарь-машинистка).

4.4. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки

соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Выполнение другой части педагогической работы работниками учреждений, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

- выполнением обязанностей, предполагающих участие в работе педагогических, методических советов, по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию студентов (обучающихся), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в техникуме в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий; наблюдения за выполнением режима дня студентами; обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени; во время перерывов между занятиями, устанавливаемых студентам для отдыха различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в техникуме учитываются: режим работы техникума; режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по техникуму педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий.

4.5. Отдельным структурным подразделениям и категориям работников директором с учётом мнения Совет трудового коллектива может устанавливаться разное время начала и окончания работы, перерыва для отдыха, выходные дни в пределах установленной продолжительности рабочей недели.

По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также 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 работника производится пропорционально отработанному им времени или в

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

4.6. Продолжительность ежедневной работы для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии со ст. 94 ТК РФ. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов; для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

4.8. В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

4.9. Отдельным категориям работников устанавливается:

- *особый режим работы* – ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём определен в Приложении №1 к настоящему Коллективному договору;

- *режим работы в ночное время или сменной работе* регулируется ст. 96 ТК РФ.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности, как правило, являются приложением к Коллективному договору. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. (Работа в течение двух смен подряд запрещается) (ст. 103 ТК РФ).

- режим работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (совместительство и сверхурочная работа) в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

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. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника..

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора и с их письменного согласия в случаях, установленных ст. 113 Трудового кодекса РФ. На тех участках учреждения (при выполнении тех работ), где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом с 1 января по 31 декабря одного года. Годовой фонд рабочего времени при этом не может превышать продолжительности, установленной Постановлениями Правительства РФ и Минздрава России.

## Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работникам Техникума предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретный период времени перерыва для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам Техникума предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и в порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 Трудового кодекса РФ). Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни в дальнейшем суммированию не подлежат.

5.3. Нерабочие праздничные дни в Техникуме устанавливаются в соответствии со ст. 112 ТК РФ. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;  
7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;  
8 марта - Международный женский день;  
1 мая - Праздник Весны и Труда;  
9 мая - День Победы;  
12 июня - День России;  
4 ноября - День народного единства.

5.3. Если праздничный день приходится на выходной – он переносится на следующий за выходным рабочий день. Накануне нерабочих праздничных дней производится сокращение рабочего времени на один час (часть первая статьи 95 Трудового Кодекса РФ), в том числе и у работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает график отпусков и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на соответствующий год.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается продолжительностью 56 календарных дней, для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам независимо от группы инвалидности устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181 ФЗ).

5.6. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в техникуме. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. По заявлению работника, до истечения шести месяцев непрерывной работы, оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в случаях, предусмотренных ст. 122 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.7. Работникам (за исключением педагогических) к ежегодному основному оплачиваемому отпуску предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в техникуме: от 3-х до 5 лет – 1 день дополнительного отпуска, от 5 до 12 лет – 2 дня дополнительного отпуска, от 12 лет и более – 3 дней.

5.8. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ, а также в связи:

- с регистрацией брака работника до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника до пяти календарных дней;
- смертью близких родственников до пяти календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) до пяти календарных дней;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни, в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом сына на военную службу (родителям) до трех календарных дней;
- в других случаях по договоренности между Работником и Работодателем.

Работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, - по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.9. Помимо случаев, предусмотренных ст. 116 ТК РФ, при наличии средств, дополнительный оплачиваемый отпуск может предоставляться:

- одному из работающих родителей многодетной семьи (при наличии 3-х и более детей до 12 лет) – до 5 календарных дней за счет внебюджетных средств;
- участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС и другим, приравненным к ним по льготам лицам, - 14 календарных дней за счет средств областного бюджета.

5.10. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива может предоставить по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней в году;  
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до одного календарного месяца в году.

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). В случаях, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется как сверхурочная работа. Продолжительность отпуска каждого работника с ненормированным рабочим днем определяется директором и его предоставление оформляется на основании завизированного заявления работника.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или по заявлению работника предоставляются в удобное для него время.

5.12. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем Техникума (Министерством образования Нижегородской области) и (или) уставом Техникума.

5.13. В течение рабочего дня работникам Техникума, применяющим в своей трудовой деятельности компьютерную технику, предоставляется перерыв для отдыха не более 2 -х раз в течение рабочего дня по 15 минут, который включается в рабочее время.

5.14. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.15. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.15. При увольнении работнику Техникума выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Порядок предоставления отпусков при увольнении работника устанавливается в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

## **Раздел 6. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.**

6.1. Заработная плата работникам Техникума устанавливается в зависимости от квалификации работников, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Фонд оплаты труда работников Техникума формируется на учебный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Система оплаты труда работников Техникума устанавливается настоящим Коллективным договором, Законом Нижегородской области от 02.07.2014г. №88-З " Об оплате труда работников государственных, бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области», Постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008года №296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» (в редакции от 25.08.2014г. № 572), Положением «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является Министерство образования Нижегородской области»,



утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года №468 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2015г.).

6.3. Оплата труда каждого работника производится пропорционально количеству и качеству труда в соответствии с законодательством РФ о труде, а также Положением об оплате труда работников учреждения, размерах, порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и прочих выплат), утвержденным Работодателем с учетом Совета трудового коллектива.

6.4. Заработная плата работников Техникума включает в себя: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы за норму часов педагогической работы (далее - ставка заработной платы); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

6.5. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников Техникума (далее - оклад (должностной оклад) устанавливается на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.6. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу).

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Выплаты компенсационного характера могут быть приостановлены при отсутствии или недостатке финансирования в порядке, установленном законодательством РФ. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом).

6.7. Работникам Техникума за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере до 35 процентов оклада .

6.8. Работникам Техникума за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

- за последующие часы - в двойном размере. (ст.152 ТК РФ)

6.9. Работникам Техникума за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового базового оклада (базового должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.(ст.153 ТК РФ)

6.10. Водителям автомобилей за особый режим работы, в соответствии с которым работники эпизодически привлекаются к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, производятся ежемесячные доплаты в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада).

6.11. Работникам техникума за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше 50% должностного оклада по замещаемой должности (ст.151 ТК РФ). За выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей, но непосредственно связанных с производственным процессом оплата производится по соглашению сторон.

- 6.12. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ производится доплата до 30 процентов оклада (должностного оклада) при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями.
- 6.13. Работникам техникума за классное руководство производятся ежемесячные доплаты в следующих размерах:  
до 20 процентов оклада (должностного оклада).
- 6.14. Работникам техникума за проверку письменных работ производятся ежемесячные доплаты в следующих размерах:  
по русскому языку и литературе - до 15 процентов оклада (должностного оклада);  
- по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии - до 10 процентов оклада (должностного оклада).
- 6.15. Работникам техникума за заведование кабинетами, лабораториями производятся ежемесячные доплаты в следующих размерах:  
- до 15 процентов оклада (должностного оклада).
- 6.16. Работникам техникума за заведование учебными мастерскими производится ежемесячная доплата в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада). При наличии комбинированных мастерских - до 30 процентов оклада (должностного оклада).
- 6.17. Работникам техникума за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями производится ежемесячная доплата в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада).
- 6.18. Работникам техникума, профессионально связанными с эксплуатацией компьютерной техники (ПЭВМ) более 50% своего рабочего времени, а также работникам, связанным с вредными и (или) опасными условиями труда, за тяжелые работы по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере до 12 процентов должностного оклада (ст.147 ТК РФ, п.3.2.2.4 Приказа Минздравсоцразвития РФ №302н от 12.04.2011года). Перечень должностей и работ с вредными и (или) опасными условиями труда является приложением к настоящему коллективному договору.
- 6.19. При отработке работниками техникума месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.
- 6.20. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам техникума с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов).
- Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности и носят постоянный или временный характер. Стимулирующие выплаты, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.
- 6.21. К выплатам стимулирующего характера относятся:  
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за квалификационную категорию;  
выплаты за стаж работы;  
премиальные выплаты по итогам работы.  
Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, надбавки за классность, персональные надбавки.
- 6.22. Работникам Техникума могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент выплаты, устанавливается нормативным актом техникума.
- 6.23. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Техникума по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности Техникума.

6.24. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы:

от 3-х до 5-ти лет – 5% должностного оклада;

от 5-ти до 10-ти лет – 10% должностного оклада;

от 10-ти лет – 15% должностного оклада.

6.25. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию – по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности:

При наличии высшей квалификационной категории – 30%;

При наличии первой квалификационной категории – 20%;

При наличии второй квалификационной категории – 10%.

6.26. Надбавка водителям автомобилей за классность устанавливается за наличие у них первого или второго класса квалификации. Надбавка водителям автомобилей за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем. Надбавка водителям автомобилей за классность устанавливается в следующих размерах:

за наличие 1 класса - 25 процентов оклада (должностного оклада);

за наличие 2 класса- 10 процентов оклада (должностного оклада).

6.27. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов. Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

6.28. В пределах средств, направляемых на оплату труда, могут устанавливаться ежемесячные надбавки по основному месту работы:

Руководителям и специалистам, включая педагогических работников, учреждений, имеющих почетные звания и нагрудные знаки, соответствующие их основной деятельности (преподаваемым дисциплинам):

звания, начинающиеся со слова "Народный", - в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада);

звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", - в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада);

нагрудные знаки "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада);

нагрудные знаки, названия которых начинаются со слов "Отличник", "За отличную", - в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада);

нагрудные знаки, названия которых начинаются со слов "За достижения", "За высокие достижения", при условии соответствия звания профилю профессиональной деятельности - в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почетных званий, нагрудных знаков и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному (максимальному) основанию.

6.29. К премиальным выплатам по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий, единовременные поощрения.

Работникам Техникума может выплачиваться единовременные поощрения в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных нормативным актом Техникума, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датой награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

При оплате труда педагогических работников надбавки за тип и вид образовательного учреждения, за выслугу лет и за квалификационную категорию применяются за установленную учебную нагрузку при тарификации.

6.30. Работодатель вправе приостанавливать, уменьшать или отменять выплаты стимулирующего и характера при отсутствии или недостатке финансовых ресурсов в Техникуме в порядке, установленном законодательством РФ.

6.31. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии, практика учащихся), объем учебной нагрузки устанавливается на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения в соответствии с порядком исчисления заработной платы работникам учреждений.

Педагогическим работникам учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года заработная плата выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

6.32. При выплате заработной платы Работодатель обязуется:

- 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 сумме, подлежащей выплате;
- утверждать форму расчётного листа с учётом мнения Совет трудового коллектива;
- заработную плату выплачивать работнику перечислением на личный счёт работника для получения денег по пластиковой карте уполномоченного банка;
- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором;
- заработную плату выплачивать каждые полмесяца, а именно 7 и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днём выплаты произвести накануне этого дня;
- оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала;
- удержания из заработной платы работника Техникума производить только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами с обязательным соблюдением установленных ограничений размера удержаний (ст. 137 и ст. 138 ТК РФ);
- не допускать удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ);
- в случае смерти работника Техникума выдавать не полученную ко дню его смерти заработную плату членам семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи ими соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ);
- исчисление средней заработной платы работников Техникума производить в строгом соответствии с требованиями, установленными ТК РФ и нормативными актами Правительства РФ с учётом всех предусмотренных системой оплаты труда и применяемых в Техникуме видов выплат независимо от источников этих выплат;
- выплачивать все суммы, причитающиеся работнику в день его увольнения (прекращения трудового договора) или не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте (ст. 140 ТК РФ);
- оплачивать работнику время простоя по вине Работодателя в размере двух третей средней заработной платы (ст. 157 ТК);
- оплачивать время простоя по причинам, независящим от Работодателя и Работника, в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

6.33. Работодатель обязуется возмещать работникам расходы, связанные со служебными командировками. Порядок и размер возмещения определяются приказами директора Техникума, издаваемыми на основании требований, установленных законодательством Нижегородской области.

6.34. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере одной трехсотой 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 по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.35. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных трудовым законодательством в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств настоящего Коллективного договора по данному разделу;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий настоящего Коллективного договора;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по просьбе работников за защитой прав, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, санитарно-бытовому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учёт в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплату суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде, оказание материальной помощи на санаторно-курортное лечение и оздоровление пострадавшим работникам в связи с производственной травмой;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ТК РФ;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Техникума.

#### 7.3. Работодатель также обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на три-четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 14°–16°С;
- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°С;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 2 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах +29°-31°С;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает + 32°С (Санитарные правила и нормы СанПин 2.2.4.548 -96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996года №21).

#### 7.4. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Техникума;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Техникума об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случае угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных Коллективным договором и соглашением;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором;

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

#### 7.5. Работник Техникума в области охраны труда:

а) имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств Работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте уполномоченными на то органами;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, если он занят на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

б) обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию 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, произошедшем 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

## Раздел 8. Социальная защита молодёжи

8.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в деятельности и развитии Техникума, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную жизнь Техникума, комплексного решения вопросов обеспечения молодых семей жильем, усиления социальной защиты молодых работников, стороны Коллективного договора договорились:

- всячески поддерживать творческий и профессиональный рост молодежи в Техникуме;
- ежегодно организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные и культурные мероприятия, обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, художественной и технической самодеятельностью с использованием материально-технической базы Техникума.

8.2. Работодатель обязуется:

- осуществлять систематическое материальное поощрение молодых специалистов и работающих в Техникуме;
- обеспечивать в полном объеме выполнение установленных для молодежи законодательных льгот и дополнительных гарантий;
- не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со (ст. 122 ТК РФ). Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 269 ТК РФ);
- оказывать помощь молодым работникам при их обустройстве, получении кредитов и т.п.;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности Совета трудового коллектива в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

#### 8.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную общественную деятельность;
- осуществлять контроль за соблюдением установленных для молодых работников, в том числе совмещающих работу с обучением, законодательных льгот и дополнительных гарантий.

8.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

#### 8.5. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.6. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

8.7. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

8.9. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.



8.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.11. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

8.12. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

8.13. Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются соглашением к трудовому договору.

## **Раздел 9. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять обязательное медицинское страхование работников;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих в Техникуме для представления их в пенсионные фонды;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам Техникума, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии доказанной вины администрации) и при профзаболевании;
- производить при наличии средств единовременные выплаты работникам в случае смерти (выплачивается членам семьи работника), наступления инвалидности, утраты профессиональных способностей и увольнением из – за ухудшения состояния здоровья;
- способствовать отдыху в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период летних каникул детей работников Техникума;
- обеспечить выделение денежных средств для оснащения здравпункта необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем, оргтехникой и приобретения лекарств;
- способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, научно-технических

спартакиад, Дней здоровья и других культурно-массовых мероприятий и оказывать организационную и материальную помощь в их проведении;

- сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, тематических олимпиад, конкурсов, спортсменам, при их выезде для представления Техникума на смотрах-конкурсах и соревнованиях;
- установить гарантии и компенсации работникам Техникума, совмещающим работу с обучением, в соответствии с требованиями Трудового законодательства;
- осуществлять работу по благоустройству и озеленению территории Техникума;
- организовывать общественное питание в буфете Техникума.

При заключении договоров на организацию питания учитывать необходимость обеспечения буфета минимальным ассортиментом дешевых и диетических блюд и продуктов питания в течение всего рабочего дня.

9.2. Совет трудового коллектива обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.3. Работодатель вправе осуществлять за счет имеющихся средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Техникума, оказание материальной помощи:

- работникам Техникума при длительной, свыше двух месяцев болезни или послеоперационной реабилитации;
- работникам Техникума в случаях смерти ближайших родственников (родители, супруги, дети);
- семье умершего работника или ветерана, имевших стаж работы в Техникуме не менее 10-ти лет;
- работникам Техникума, матери или отцу, при рождении в их семье ребенка;
- работникам, имеющим многодетные семьи (три и более детей), матерям-одиночкам и родителям детей-инвалидов;
- работникам и неработающим ветеранам Техникума, пострадавшим от стихийных бедствий (наводнение, пожар, ураган и т.д.), а также в связи с другими непредвиденными обстоятельствами.

- работникам Техникума по тяжелому материальному положению и к отпуску.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах Работодатель принимает на основании письменного обращения работника, ветерана Техникума или членов их семей с учетом мнения Совета трудового коллектива и, исходя из имеющихся финансовых ресурсов.

9.4. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 200 рублей при наличии денежных средств на лицевом счёте учреждения.

9.5. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей. Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

9.6. Работодатель осуществляет за счёт средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

- выплату единовременного пособия при увольнении работника Техникума в связи с выходом на пенсию – в размере 5000 руб.;
- выплату материальной помощи или денежного вознаграждения (либо приобретения ценного подарка) работникам Техникума – юбилярам, достигшим возраста 50 лет и каждые последующие 5 и 10 лет;
- выплату материальной помощи или денежного вознаграждения (либо приобретения ценного подарка) неработающим ветеранам-юбилярам, имеющим стаж работы в Техникуме более 10 лет и достигшим возраста 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет;

- премирование работников ко Дню Учителя и другим профессиональным праздникам работников.

9.7. Работодатель предоставляет своим Работникам 50-ти процентную скидку на образовательные платные услуги, оказываемые Техникумом на договорной основе широкому кругу потребителей.

9.8. Работодатель вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска не менее 3-х календарных дней работникам техникума, активно участвующим в работе добровольных народных дружин (ДНД) по охране общественного порядка, на основании графика дежурства и ходатайства ответственных лиц.

9.9. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива обязуются:

- обеспечивать своевременное начисление и выплату пособий по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, многодетным семьям, матерям-одиночкам;
- осуществлять регулярную проверку буфета по вопросам соблюдения санитарных норм, культуры обслуживания, правил ценообразования и качества приготовления пищи;
- выделять денежные средства и организовывать проведение Новогодних, торжественных, юбилейных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и других мероприятий Техникума.

## **Раздел 10. Защита трудовых прав работников**

10.1. Работодатель принимает решения и локальные нормативные акты с учётом мнения Совет трудового коллектива.

10.2. Работодатель обеспечивает участие работников и их представительного органа - Совета трудового коллектива в управлении Техникумом.

10.3. Совет трудового коллектива имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель в недельный срок сообщает Совету трудового коллектива о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных Советом трудового коллектива.

10.4. Работодатель обеспечивает участие представителей Совет трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников Техникума в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения жалобы или заявления работника администрацией Техникума или в комиссии по трудовым спорам, Совет трудового коллектива, как представительный орган работников, оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в компетентные органы для рассмотрения жалобы работника по существу.

10.5. В целях самозащиты трудовых прав на основании мотивированного заявления работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и его здоровью за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором.

10.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых будет проходить в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях неурегулированных разногласий по поводу установления и изменения условий труда и заработной платы, а также заключения, изменения и выполнения настоящего Коллективного договора.

10.7. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров Работодатель и Совет трудового коллектива создают из равного числа представителей Комиссию по трудовым спорам (КТС), работа которой осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, локальными нормативными актами Техникума и Положением о КТС (Приложение №5).

## **Раздел 13. Заключительные положения**

13.1. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 01.06. 2016 года и действует в течение всего срока.

13.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Техникума, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Изменение и дополнение Коллективного договора производится по инициативе заинтересованной Стороны. Вносимые изменения и дополнения рассматриваются постоянно действующей двухсторонней комиссией. Согласованные изменения или дополнения в Коллективный договор по решению двухсторонней комиссии вводятся в действие локальными нормативными актами установленным порядком или выносятся на обсуждение Конференции коллектива работников Техникума. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Коллективным договором и нормами действующего законодательства.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

13.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива

13.6. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в перечне приложений.

13.7. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации и в течение десяти дней довести до всех работников Техникума. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива ГБПОУ «Уренский индустриально-энергетический техникум» 01 июня 2016года

**Приложение № 1**  
Коллективному договору ГБПОУ  
«Уренский индустриально-энергетический техникум»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем,  
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№/п	Наименование должности, профессии работника	Количество дней
1.	Главный бухгалтер	3 дня
2.	Заместитель директора по учебной работе	3 дня
3.	Заместитель директора по учебно-производственной работе	3 дня
4.	Заместитель директора по воспитательной работе	3 дня
5.	Заведующий хозяйством	3 дня
6.	Методист	3 дня
7.	Старший мастер	3 дня
8.	Водитель автобуса	3 дня
9.	Водитель грузового автомобиля	3 дня
10.	Заведующий мастерскими с исполнением обязанностей механика	3 дня
11.	Заведующий учебным хозяйством	3 дня

**Приложение № 2**  
к Коллективному договору ГБПОУ  
«Уренский индустриально-энергетический техникум»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей и профессий работников, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, с эксплуатацией компьютерной техники (ПЭВМ) более 50% своего рабочего времени, а также за тяжелые работы по результатам аттестации рабочих мест

№/п	Наименование должности, профессии работника	Процент надбавки	Основание
1.	Преподаватель химии	До 12%	Приказ Госкомобразования СССР от 20.08.1990г. №579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Госкомобразования СССР" (с дополнениями в соответствии с приказом Госкомобразования СССР от 3 января 1991 г. N 1), Постановление Правительства РФ от 20.11.2008г. №870 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», Приказ Минздравсоцразвития от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», Приказ Минздравсоцразвития от 16.08.2008г. №83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых производятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)», Санитарные правила и нормы, утвержденные Госкомсанэпиднадзором РФ от 01.10.1996года №21 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03»
2.	Преподаватель информатики	До 12%	
3.	Инженер – электроник	До 12%	
4.	Секретарь-машинистка	До 12%	
5.	Уборщица служебных помещений	10%	
6.	Слесарь-сантехник	10%	
7.	Бухгалтер	До 12%	
8.	Экономист	До 12%	
9.	Специалист по кадрам	До 10%	
10.	Главный бухгалтер	До 12%	
11.	Юрист	До 12%	

**Приложение № 3**  
к Коллективному договору ГБПОУ  
«Уренский индустриально-энергетический техникум»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, имеющих право на  
бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и  
других средств индивидуальной защиты

№/п	Профессия или должность	Наименование средства индивидуальной защиты (СИЗ)	Норма выдачи на год (единицы или комплекты)	Основание
1.	Водитель грузового автомобиля	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей  Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые	1  12 пар	п. 2 Приложения № 1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009г. № 357н  Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам автомобильного транспорта и шоссейных дорог
2.	Водитель автобуса	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей  Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	Дежурный  6 пар	
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1  6 пар	Приказ Минздравсоцразвития от 01.10.2008г. №541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работкам
4.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей  Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1  4 пары	

5.	Гардеробщица	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
6.	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей (или костюм суконный вместо костюма х/б)	1	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Сапоги резиновые	1 пара	
7.	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой	1 на 1,5года	Приказ Минздравсоцразвития от 01.10.2008г. №541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые	Дежурные	
		Сапоги резиновые	1 пара	
8.	Слесарь по ремонту электрооборудования	Полукомбинезон из хлопчатобумажной ткани или полукомбинезон из смешанных тканей	1	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Галоши диэлектрические	Дежурные	
9.	Уборщица служебных помещений	Халат из хлопчатобумажной ткани или из халат смешанной ткани	1	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным	6 пар	



		покрытием Перчатки резиновые	2 пары	
10.	Библиотекарь	Халат из хлопчатобумажной ткани	1	