



## **1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – ГАПОУ РМ «Саранский автомеханический техникум» (ГАПОУ РМ САМТ), представленный в лице директора Ольги Викторовны Спициной, именуемый далее «Работодатель» либо «Техникум», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзной организацией трудового коллектива, именуемые далее «Профсоюзный комитет», представленные представителем работников в лице председателя профкома – Людмилы Александровны Великановой.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе техникума;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов (ст. 45 ТК РФ).

1.2. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказом Министерства образования Республики Мордовия от 8 апреля 2020 № 354 «Об утверждении Плана мероприятий по развитию конкуренции в сфере образования в Республике Мордовия»;
- Уставом образовательной организации;
- другими законодательными и нормативными правовыми актами.

1.4. 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 договора. Любой пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения любого работника организации.

1.5. Общие обязательства работодателя и профсоюзной организации.

1.5.1. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем всех работников организации.

1.5.2. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановления работы (забастовки). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

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

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

1.5.4. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.5.5. Профсоюзный комитет:

- обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора;
- содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.6. Данный коллективный договор вступает в силу с момента принятия на общем собрании трудового коллектива.

## **2. Трудовые отношения**

Стороны договорились, что

2.1. При приеме на работу работодателем обеспечивается соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя; получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор с работниками техникума заключается на неопределенный срок.

Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, предусмотренных законом.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 58, 59 ТК РФ).

Работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, не ухудшающие положения работника (ст. 57 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников (без его согласия) выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 Трудового кодекса РФ.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Изменения условий трудового договора внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. В трудовом договоре, при приеме на работу, оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника на предстоящий учебный год.

При условии выполнения Учреждением по государственному заданию плана набора обучающихся на первый курс, работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Неполная занятость может быть установлена по взаимному согласию сторон.

2.6. Учебная нагрузка утверждается приказом директора техникума с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп). Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год, исходя из требований Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», не должна превышать 1440 академических часов.

2.9. Расстановка кадров на новый учебный год производится работодателем с учетом окончательного распределения учебной нагрузки и зависит от выполнения плана набора.

2.10. Предоставление преподавательской работы руководящим работникам учреждения, педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования, осуществляется при условии, если педагогические и другие работники, выполняющие учебную (преподавательскую) работу, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.11. Администрация техникума обязуется:

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации;
- в случае сокращения групп в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

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

В случае направления работника работодателем для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в установленном порядке на основании предоставленных работником документов, подтверждающих фактически произведенные расходы.

2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами, условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В случае, когда эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести

месяцев.

Рассматривать вопросы реорганизации образовательной организации с участием профсоюзного комитета.

2.15. Представлять на согласование профсоюзному комитету не позднее, чем за 3 месяца проект приказа о предстоящем массовом высвобождении работников в соответствии с графиком и предложением по трудоустройству. Информировать в срок не менее, чем за 3 месяца, территориальный орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего массового высвобождения работников.

2.16. Осуществлять письменное персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штатов в срок не менее, чем за 2 месяца. Организовать взаимодействие с территориальным органом службы занятости по непрерывному обеспечению высвобождаемых работников информацией о возможностях трудоустройства.

Работодатель имеет право:

2.17. В случае если высвобождение не является массовым, знакомить работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения в индивидуальном порядке.

Работники имеют право:

2.18. Обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения (члены профсоюза) в профсоюзный комитет, в комиссию по трудовым спорам, государственные надзорные органы.

Социальные гарантии высвобождаемым работникам:

2.19. Кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности при равной производительности труда и квалификации:

- работникам предпенсионного возраста (за 2 или менее года до пенсии);
- работникам, проработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- молодым специалистам, имеющим общий трудовой стаж менее года;
- одиноким матерям, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов – до достижения ими возраста 18 лет;
- одиноким матерям и отцам, попечителям и опекунам, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов – до достижения ими возраста 18 лет;
- членам профсоюза.

2.20. При сокращении граждан предпенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного возраста) обратиться в территориальный орган службы занятости с ходатайством об оформлении их на досрочную пенсию.

2.21. Порядок и условия заключения трудового договора при найме рабочих и служащих регулируются в соответствии с ТК РФ, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим

законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.22. Работники обязуются соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

### **3. Рабочее время**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом техникума и иными локальными нормативными актами,

3.2. Работникам (административный персонал, учебно-вспомогательный персонал и хозяйственно-обслуживающий персонал) устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для педагогических работников (преподаватели, мастера п\о), при наличии учебной (педагогической) нагрузки более, чем предусмотрена за ставку заработной платы, или в случаях невыполнения государственных образовательных стандартов, учебных планов и программ, произошедших не по вине работодателя (например, объявление органами власти незапланированных каникул, карантинных или форс-мажорных обстоятельств) может устанавливаться 6-дневная рабочая неделя.

3.3. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать при 5-ти дневной рабочей недели 36 часов в неделю для мастеров профессионального обучения, преподавателей и других педагогических работников, отдельных категорий работников (женщины) ГАПОУ РМ САМТ.

3.4. Для преподавателей нормируемая часть рабочего времени составляет 720 часов учебной нагрузки за ставку заработной платы, верхний предел учебной нагрузки не может превышать 1440 часов в учебном году.

Другая часть педагогической работы преподавателей, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, регулируется графиками и планами работы, в т. ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других

мероприятий, предусмотренных образовательной программой.

3.5. Рабочее время преподавателя определяется расписанием занятий, которое составляется на следующую учебную неделю и доводится до сведения преподавателей путем размещения на стенде «Расписание» и (или) на мониторе, расположенном в холле техникума, и (или) в «Методическом кабинете», «Общем чате» Сферума. Расписание составляется с учётом учебных планов, тарификационной нагрузки педагогических работников и, исходя из рационального использования времени преподавателя.

Работник посещает все мероприятия, по мере возможностей, проводимые в техникуме, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, планами работы, приказами директора или должностными инструкциями.

3.6. Для педагогических работников рабочим временем являются периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.7. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный персонал, работники рабочих должностей, дежурные по общежитию, специалисты образовательной организации могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.8. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

3.9. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (36 часов). Преподаватель имеет право отработать 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, оформленной договором гражданско-правового характера. Привлечение преподавателя к образовательному процессу на условиях почасовой оплаты не является совместительством.

3.10. Классное руководство (далее – кураторство) устанавливается с письменного согласия педагогического работника. При осуществлении педагогическими работниками кураторства:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за кураторство или отмена кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев

сокращения количества групп;

- обеспечивается преемственность осуществления кураторства в группах на следующий учебный год;
- осуществляется определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять кураторство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, производится другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения;
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по кураторству возможна отмена выплат за кураторство.

3.11. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГАПОУ РМ «САМТ».

3.12. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

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.

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 (ст.93 ТК РФ)

3.13. По заявлению работника, по согласованию с работодателем и первичной профсоюзной организацией для работников (педагогического персонала) может быть установлена пятидневная рабочая неделя (с первого мая по 5 октября) с сохранением нормы рабочего времени установленной при шестидневной рабочей неделе.

3.14. Дежурство педагогических работников по техникуму начинается за 30 минут до начала занятий и продолжается до завершения обеденного перерыва.

## 4. Время отдыха

Стороны договорились о том, что:

4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 трудового кодекса РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска директора, заместителей директора, если их деятельность связана с руководством образовательным (учебным, воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, преподавателей, мастеров производственного обучения, социальных педагогов, педагога-психолога, преподавателя организатора ОБиЗР, заведующего мастерской, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями составляет 56 календарных дней; работникам, имеющим инвалидность, независимо от группы инвалидности, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней; для остальных работников - 28 календарных дней.

4.2. Предоставлять очередной отпуск по заявлению работника во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

1) в связи с юбилейными датами рождения (50,55,60,65,70 - женщинам, 50,55,60,65,70 лет мужчинам) – 1 день;

2) вступление в брак самого работника – до 3-х дней;

3) в случае бракосочетания члена семьи работника – до 2-х дней;

4) в связи с проходами члена семьи в армию – 2-х дней;

5) в связи с похоронами родных и близких – до 3-х дней;

6) 1 сентября одному из родителей, имеющих детей - учащихся 1- 4 классов – 1 день;

7) на последний звонок одному из родителей, имеющих детей-выпускников 11 классов – 1 день;

8) работникам, старше 40 лет, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 31.07.2020 № 261-ФЗ, предоставлять – 1 день (после прохождения проверки здоровья работник должен представить справку о прохождении медосмотра. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

9) в день вакцинации от COVID-19;

10) женщинам, имеющим детей до 18-ти лет, мужа которых были призваны по мобилизации - 3 дня.

Данные дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются по договоренности между работником и работодателем, согласно заявлению и подтверждающих документов.

4.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику в день, следующий за днём вакцинации от COVID-19;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами либо коллективным договором.

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются:

- преподавателям и мастерам производственного обучения, работающим по расписанию учебных занятий и выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися;

- всем остальным работникам – с 12.30 до 13 часов.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

4.8. Работники образовательной организации могут привлекаться к общественно-полезному труду в период проведения экологических субботников в целях благоустройства территории по письменному распоряжению работодателя. Данный вид деятельности не рассматривается как работа в выходные и праздничные дни.

## 5. Оплата труда

Стороны исходят из того, что

5.1. Оплата труда производится согласно штатному расписанию и тарификации. Должностные оклады устанавливаются работодателем согласно квалификации и должности работника. Выплаты руководителю, специалистам производятся одновременно со всеми работниками.

5.2. При совмещении профессий (должностей), при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

5.3. Стороны принимают необходимые меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, перечислению членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным организациям безналичным путем.

5.4. При невыполнении норм оплаты труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм оплаты труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.5. Осуществлять компенсационные и стимулирующие выплаты согласно Положению об оплате труда работников (Приложение № 2).

5.6. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплату заработной платы производить 14 и 28 числа каждого месяца и только в денежной форме (в рублях) путем перечисления на указанный работником счет в банке.

5.7. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки. Форма расчетного листа согласовывается с профсоюзным комитетом техникума и утверждается приказом директора техникума.

5.8. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы на срок более 15 дней работникам учреждения, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы, оплата труда осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

## **6. Охрана труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель в соответствии с действующими нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации и Соглашением по охране труда (Приложение № 3 и №9).

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в отношении каждого рабочего места, не реже чем один раз в пять лет.

6.1.4. Обеспечить 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 знаний требований охраны труда, в соответствии с разработанным графиком (Приложение № 4).

Не допускать к работе работников, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.5. Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками, указанными в списке должностей, и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры (Приложение № 5).

Не допускать к работе работников без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными условиями труда не менее 12% согласно проведенной специальной оценке условий труда в ГАПОУ РМ САМТ.

6.1.6. Обеспечить разработку (переработку действующих) инструкций по охране труда по профессиям и видам работ и обеспечить ими всех работающих в организации по принадлежности.

Обеспечить проведение инструктажей в соответствии с требованиями нормативных документов.

6.1.7. Обеспечить организацию надзора за состоянием производственных зданий и сооружений (гаража).

6.1.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты, знакомить работников с требованиями охраны труда.

6.1.9. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.1.10. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников на рабочем месте, включая профилактику ВИЧ/СПИДа, развитие физической культуры и спорта в коллективе.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

6.2.1. Организовать контроль состояния условий и охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, а также за правильность применения работниками средств индивидуальной защиты. Создать условия для эффективной работы уполномоченных лиц по охране труда трудового коллектива для чего:

- обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда;
- организовать обучение уполномоченных лиц по охране труда;
- проводить ежегодную проверку знаний работников по охране труда;
- освобождать от основной работы уполномоченных лиц по охране труда на 2 часа в неделю, для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.2.2. Регулярно – не реже 1 раза в полгода рассматривать на совместных заседаниях представителя работодателя и профсоюзного комитета вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда настоящего Коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3. Работники организации обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.

6.3.2. Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

6.3.3. Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о возникновении ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

6.3.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.

6.3.6. Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения с машинами, механизмами, оборудованием.

## **7. Социальное и медицинское обслуживание работников**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые

взносы в государственные внебюджетные фонды в размере, определенном законодательством.

7.2. Работодатель обязуется не препятствовать заболевшим работникам в рабочее время посещать медучреждения в целях обследования, сдачи анализов, физиолечения и т.д.

7.3. Работодатель обязуется оплатить работнику первые три дня при наличии листа временной трудоспособности.

## **8. Социальные гарантии и льготы**

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель выделяет транспортные средства работникам техникума, а также ушедшим на пенсию, для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с профкомом.

8.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно в День пожилого человека организовывает встречу ветеранов и (или) вручает подарки.

8.3. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам техникума:

1) впервые вступающим в брак – до 3 000 рублей;  
2) при рождении ребенка – до 3 000 рублей;  
3) при утрате личного имущества в результате пожара и (или) стихийного бедствия природного и (или) технического характера – до 10 000 рублей;

4) на дорогостоящее лечение работника, при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств после представления отчетных документов – до 7 000 рублей;

5) в честь юбилейной даты (50,55,60,65,70 лет):

- отработавшим в учреждении от 1 до 3-х лет - до 2000 рублей,
- отработавшим в учреждении от 3 до 5 лет – до 3000 рублей,
- отработавшим в учреждении более 5 лет - до 5000 рублей;

8.4. Способствовать развитию художественной самодеятельности и спортивной работы. Участникам предоставлять транспорт для поездки, если соревнования проходят вне техникума; сохранять среднемесячную зарплату. За участие в областных и районных конкурсах «Лучший по профессии», художественной самодеятельности, спортивных соревнованиях производить стимулирующие выплаты.

8.5. В случае экономии фонда заработной платы, по итогам работы за год, выплачивать её в виде стимулирующей выплаты всему коллективу пропорционально должностным окладам.

8.6. Работник техникума, имеющий нарушение трудовой дисциплины, лишается дополнительной оплаты полностью.

## **9. Права, гарантии и льготы для членов профсоюза**

Стороны исходят из того, что:

9.1. Работодатель обязуется строить взаимоотношения с профсоюзной

организацией, руководствуясь требованиями ТК РФ и настоящим договором.

9.2. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.3 Стимулирующую выплату членам профсоюзного комитета производить в соответствии с Положением об оплате труда работников.

9.4. Профком гарантирует членам профсоюза следующие льготы:

- обязательное согласование с профкомом списка увольняемых членов профсоюза;

- материальную помощь членам профсоюза при наличии средств;

- приобретение подарков к праздничным датам;

- поздравление именинников и чествование юбиляров;

- организацию поздравлений с праздниками;

- заботу о заболевших (временная нетрудоспособность более 2 месяцев);

- выполнение заявок по приобретению оздоровительных путевок для детей работников техникума - членов профсоюза.

9.5. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения его полномочиями на представительство в установленном порядке.

## **10. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

10.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.4. Контроль выполнения коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.5. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании один раз в год.

10.6. Рассматривают в установленный законодательством срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору,  
регламентирующие деятельность учреждения:

Приложение № 1 – Правила внутреннего распорядка.

Приложение № 2 – Положение об оплате труда работников.

Приложение № 3 – План мероприятий по охране труда.

Приложение № 4 - График проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда.

Приложение № 5 – Перечень работ, должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в процессе трудовой деятельности) медицинский осмотр.

Приложение № 6 – Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день.

Приложение № 7 – Соглашение по охране труда на 2024-2027 г.г. работодателя и уполномоченного работниками профсоюзного комитета ГАПОУ РМ САМТ.

Всего пронумеровано, прошнуровано и склеено \_\_\_\_\_ листа.  
Директор ГАПОУ РМ «САМТ» \_\_\_\_\_ О.В. Спицина

