

Министерство образования и науки Пермского края
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Верещагинский многопрофильный техникум»

Представитель трудового коллектива
Заместитель директора


_____/А.Ш.Черемных/

Работодатель:
Директор ГБПОУ ВМТ


_____/И.А.Елохов/



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 годы

Телефон: 8(34254) 3-50-56

Почтовый адрес: г.Верещагино, ул.Ярославцева, 54

Количество сотрудников: 79

Принято общим собранием работников «02» _февраля 2022 года.

Протокол № 1

Срок действия с "02" февраля 2022 года по "01" февраля 2025 года.

1. Общие положения

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

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя - совета трудового коллектива; работодатель в лице его представителя - директора техникума.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение совета трудового коллектива (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- Положение об оплате труда, компенсационных выплатах и материальном стимулировании работников техникума;
- Положение о правилах внутреннего трудового распорядка;
- Положение по охране труда и технике безопасности;
- Положение об организации работы классного руководителя (куратора) учебной группы в ГБПОУ ВМТ;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования устанавливается работодателем исходя из установленной предельной нагрузки 1440 часов в год.

Объем учебной нагрузки педагогического работника не может быть меньше ставки, установленной тарифной сеткой в объеме 720 часов в год. Учебная нагрузка меньше 720 часов в год оформляется договором по соглашению сторон.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой и размером заработной платы на новый учебный год.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и

работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, мастерам производственного обучения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям, мастерам.

2.9. Учебная нагрузка мастерам производственного обучения планируется из расчета 1440 часов производственного обучения, производственной практики или практического вождения в год.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям, мастерам производственного обучения в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

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

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.11. Мастерам производственного обучения разрешается преподавательская работа по специальным дисциплинам, лабораторно-практическим работам, руководством технологической и преддипломной практикой в соответствии с квалификационной характеристикой по должности «преподаватель» по выполненной нагрузке.

2.12. Педагогические работники техникума назначаются классными руководителями (кураторами) выразивших согласие, и освобождаются от классного руководства приказом директора техникума. На время длительного (не менее месяца) отсутствия классного руководителя (куратора) (отпуск, временная нетрудоспособность и пр.) его обязанности могут быть возложены на лицо, назначенное в установленном порядке, которое приобретает соответствующие права и несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на него в связи с замещением.

2.13. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только в начале учебного года и в начале календарного года, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового

договора с работником ознакомить его под роспись в листе ознакомления с:

настоящим коллективным договором,

Уставом учреждения,

Положением о правилах внутреннего трудового распорядка,

должностной инструкцией

и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что;

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с графиками.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае освобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

В случае направления работника для повышения квалификации и стажировки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживания) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебную командировку (ст. 187 ТК РФ и Постановления Правительства РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, для работников, получающих второе профессиональное образование, предоставлять в соответствии с потребностями техникума и наличием финансовых средств.

3.3.6. Организовать помощь в подготовке к прохождению аттестации педагогических работников согласно «Порядка аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление может содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) совета трудового коллектива.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штатов, выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев со дня увольнения, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения, в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Положением о правилах внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком учебного процесса утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Положением о правилах внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и трудовым договором.

5.4. Для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе, в соответствии со ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работница вправе получить по письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Зарплата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (40 часов).

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

• по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, мастера производственного обучения. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. При работе в выходной и нерабочий праздничный день работнику предоставляется другой день отдыха или оплачивается не менее чем в двойном размере (при экономии фонда оплаты труда) в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

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

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

5.11. В каникулярное время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 не менее 3-х календарных дней согласно списка должностей утвержденным на каждый учебный год.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по представлению руководителя структурного подразделения с указанием выполненной дополнительной работы.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для сопровождения детей в 1 класс - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства — 1 день (один раз в год);
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;

- в случае свадьбы детей -2 дня;
- на похороны близких родственников -3 дня + дорога (по необходимости);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня + дорога (по необходимости);
- работающим инвалидам - 5 дней (один раз в год);
- при работе без больничного листа в течение учебного года, за каждый год 1 неоплачиваемый день к основному отпуску.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со статьей 335 ТК РФ, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти и Положением "О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года", утвержденном Приказом Минобрнауки России от 7 декабря 2000 г. N 3570 и условиях, определяемых учредителем и решением совета техникума.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе может определяться Положением о правилах внутреннего распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурства педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.16 В соответствии с п. 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, классное руководство (кураторство) является дополнительным видом работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, которое выполняется педагогическим работником с его письменного согласия, на условиях дополнительной оплаты и регулируется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

6. Оплата труда

6.1 Оплата труда производится согласно принятого Положения об оплате труда, компенсационных выплатах и материальном стимулировании работников техникума.

6.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности техникума. Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов относительно к доходу, получаемому техникумом от средств, поступающих от приносящей доход деятельности, призвано способствовать увеличению дохода техникума и на его основе обеспечить рост оплаты труда и развитие ресурсной базы учебного заведения.

6.3. Средняя заработная плата работников техникума, устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами техникума, не может быть меньше установленной Правительством РФ.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Введение в техникуме новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и коллективным договором.

При переходе на новую систему оплаты труда все работники техникума письменно предупреждаются об этом переходе за 2 месяца, со всеми работниками по их заявлению заключаются дополнительные соглашения в соответствии с требованиями ТК РФ.

В целях совершенствования оплаты труда в техникуме директор организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, и не реже чем раз в год, организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников. Преимущественное право для осуществления педагогической деятельности закрепляется за работниками, имеющими высшее образование, высшую квалификационную категорию и повышенный разряд по рабочей профессии.

Принятие директором техникума решения о выплате работникам стимулирующих надбавок и премий в техникуме основывается на предоставленных сотрудниками отчётах и предложениях постоянно действующего совещательного органа (Управляющего совета) в составе: заместителей директора, заведующих структурными подразделениями, сотрудниками техникума. При определении премии могут учитываться предложения, ходатайства председателей предметных (цикловых) комиссий. На основании решения Управляющего совета издаётся приказ директора техникума о премировании.

Система оплаты труда в техникуме регламентируется соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Выплата заработной платы работникам техникума осуществляется до 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с выходными и праздничными днями, то по согласованию с трудовым коллективом техникума эти сроки могут быть перенесены. Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляется в день увольнения. Выплата отпускных работникам производится за три дня до даты начала отпуска.

Выплата заработной платы сотрудникам техникума осуществляется путем безналичных перечислений на счёт работника.

6.6. Порядок и условия оплаты труда.

6.6.1. Система оплаты труда работников техникума включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- профессиональной квалификационной группы;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников (Управляющего совета);
- штатного расписания.

6.6.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда техникума распределяется на базовую и стимулирующую части в пропорции 70% и 30% соответственно. Соотношение определяет учредитель.

6.6.4. Техникум в пределах средств, имеющихся у него на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.6.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором техникума по квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, категории учебного заведения, типовых должностей, включаемых в штатное расписание техникума по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям техникума и содержаться в штатном расписании.

6.6.6. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

6.6.7. Оплата отпускных производится на основании порядка расчета отпускных,

утвержденного Правительством РФ.

6.6.8. Расчет заработной платы работникам техникума ведется на основании Положения об оплате труда, компенсационных выплатах и материальном стимулировании работников техникума. В соответствии с установленной педагогической тарификацией, учебная часть проводит расчет ученико-часов к 1 сентября с последующей корректировкой 1 января на основе численности обучающихся в группах. Стоимость ученико-часа устанавливается приказом директора в соответствии с наличием фонда оплаты труда. Для установления доплат основным педагогическим работникам (преподавателям, мастерам производственного обучения) приказом директора устанавливаются должностные оклады на определенный период.

6.6.9. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся на основании Положения об оплате труда, компенсационных выплатах и материальном стимулировании работников техникума.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Материальное поощрение по достижении возраста, кратного 5 от 15 лет (в размере 0,5 оклада).

7.2. Юбилеры при достижении 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65,70 лет до двух окладов при наличии денежных средств.

7.3. Выделять работникам материальную помощь:

- на погребение близких родственников в размере до одного оклада;
- рождением детей в размере до двух окладов;
- с выходом на пенсию в размере до двух окладов;
- заключением брака в размере до двух окладов;
- увольнением по собственному желанию сотрудников пенсионного возраста в размере до одного оклада;
- в связи с трудным материальным положением в размере до одного оклада;
- иных уважительных причин.

7.4 Оказание материальной помощи работнику Учреждения осуществляется при наличии финансовых средств по приказу директора на основании:

- личного заявления работника с указанием причин для ее выплаты;
- ходатайства руководителя структурного подразделения, в котором работает работник;
- документов, подтверждающих факт наступления обстоятельств предусмотренных в п.7.3.

7.5. В случае смерти работника членам его семьи (супругу(е), детям, родителям) может быть выплачена материальная помощь на основании заявления одного из членов семьи.

7.6. Выплаты материальной помощи производится без учета районного коэффициента и не учитывается при исчислении среднего заработка.

7.7. Материальное стимулирование классных руководителей (кураторов) выражается в форме ежемесячных выплат согласно Положения об оплате труда, компенсационных выплатах и материальном стимулировании работников ГБПОУ ВМТ и является обязательным условием возложения на педагогов с их письменного согласия этого дополнительного вида деятельности.

7.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор техникума.

8. Социальные гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. При наличии финансовых средств оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставление техники.

8.2. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить

возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.4. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива.

8.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.10. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. При наличии финансовых средств, в соответствии с разделом 4 Порядка обеспечения работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края, путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление, утвержденного приказом Министерства образования и науки Пермского края от 11.11.2015 №СЭД-26-01-04-901 оказывать финансовую помощь в оплате путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

9. Охрана труда

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1. Обеспечить право работников техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 209 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу сотрудниками техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся (студентов) безопасным методам и приемам выполнения работ.

Организовать проверку знаний обучающихся (студентов) по охране труда не реже одного раза в год.

9.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

9.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

9.5. Обеспечить соблюдение сотрудниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет. В случае травматизма и заболевания на рабочем месте, организовать доставку пострадавших в лечебные учреждения по месту жительства на транспорте техникума.

9.7. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения

Управляющего совета, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии, в обязательном порядке, включать членов совета трудового коллектива и ответственного по ОТ и ТБ.

9.8. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда и экологической безопасности.

Обеспечивать работника, в должностные обязанности которого входят обеспечение и хранение материальных запасов и их выдача, организация ремонтных работ и контроль за их выполнением, соответствующей спецодеждой:

а) костюмом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (летний) (1 штука на 1 календарный год);

б) костюмом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (зимний) (1 штука на 2 календарных года).

9.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

9.11. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП от 2.09.04 - 87 "Административные и бытовые помещения"), оборудовать помещения мастерских, лабораторий и кабинетов аптечками для оказания первой медицинской помощи (кабинеты № 2, 23, 29, 38, 5м, лаборатории 1м, 6м, 7м, мастерские 2м, 3м, 8м).

9.12. Сокращать продолжительность рабочего времени или прекращать учебный процесс при температуре воздуха +10 градусов в учебных корпусах техникума.

9.13. Проводить ежегодную комплексную приемку готовности техникума к учебному году.

10. Гарантии совета трудовой коллективной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника техникума.

10.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.5. Работодатель предоставляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

• Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

• привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

• разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

• запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

• очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

• применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в фонд социального страхования района.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы

достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

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

12. Контроль за выполнением коллективного договора ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

12.4. Рассматривают в течение 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.