

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения

«Серафимовичский техникум механизации сельского хозяйства»

403441, Волгоградская область, Серафимовичский район, город  
Серафимович, улица Подтелкова, 63

на 2024 – 2027 годы

От работодателя:

Директор  
ГБПОУ «СТМСХ»

\_\_\_\_\_ С.А. Манянин

М.П. 20.02.2024 год

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ «СТМСХ»

\_\_\_\_\_ Н.А. Дидко

М.П.

Коллективный договор утвержден на собрании работников - Коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Серафимовичский техникум механизации сельского хозяйства» 20.02.2024 г.

Списочная численность: 60 человек

## СОДЕРЖАНИЕ.

	стр
1. Общие положения	3
2. Трудовой договор	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	5
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	6
5. Рабочее время и время отдыха	7
6. Оплата и нормирование труда	12
7. Социальные гарантии и льготы	16
8. Охрана труда и здоровье	16
9. Гарантии профсоюзной деятельности	18
10. Обязательства первичной профсоюзной организации	20
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	21
12. Заключительные положения	21
11. Приложения:	
№1 Правила внутреннего трудового распорядка.	
№ 2 Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Серафимовичский техникум механизации сельского хозяйства»	
№ 3 Соглашение по охране труда.	
№ 4 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами;	
№ 5 Перечень вопросов рассматриваемых работодателем по согласованию с собранием трудового коллектива	
№ 6 Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, требующие согласования с собранием трудового коллектива	
№7 Перечень профессий и должностей с вредными и ( или) опасными условиями труда работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск	

## I. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Серафимовичский техникум механизации сельского хозяйства» (далее ГБПОУ «СТМСХ»).

1.2 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора **Манянина Сергея Афанасьевича** и работниками, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя **Дидко Натальи Александровны**.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, территориальным соглашением между отделом образования администрации Волгоградской области и профсоюзной организацией с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. В совместной деятельности стороны, заключившие договор, выступают деловыми и равноправными партнерами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ «СТМСХ».

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников ГБПОУ «СТМСХ» в течение 5 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования профессиональной образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем профессиональной образовательной организации.

1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения профессиональной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации профессиональной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. 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 (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников ГБПОУ «СТМСХ» не реже одного раза в год.

1.15. Локальные нормативные акты профессиональной образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному

договору, принимаются по согласованию с собранием трудового коллектива образовательной организации.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), 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 (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора - эффективного контракта) работодатель обязан ознакомить работника ГБПОУ «СТМСХ» под роспись с настоящим коллективным договором, уставом профессиональной образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.4.1. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе место работы в филиале, режим работы и времени отдыха, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.4.2. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, и заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.5. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора (эффективного контракта).

2.7. Информировать собрание трудового коллектива ГБПОУ «СТМСХ» в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников филиала и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

Ликвидация профессиональной образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;

Сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

#### **Работодатель обязуется:**

3.1. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.4. Обеспечивать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в

порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с частью 3 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 25 и 26 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положения об аттестационной комиссии комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области от 06 февраля 2016 года №19 и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Педагогические работники обязуются:

3.8. повышать квалификацию не реже чем один раз в три года по профилю педагогической деятельности.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

##### **Работодатель обязуется:**

4.1. Сообщить первичной профсоюзной организации ГБПОУ «СТМСХ» в письменной форме о сокращении численности или штата работников образовательной организации 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).

При принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию ГБПОУ «СТМСХ» проект приказа, а также копии документов, являющимся основанием для принятия указанного решения.

4.2. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с учетом мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

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

4.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работникам, имеющим более высокую квалификацию и результативность работы, а при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ следующим категориям работников:

- работникам предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а так же на защиту профессиональной чести и достоинств. На справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВВ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВВ-107/08/63 от 19 ноября 2019г. «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»), Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Серафимовичский техникум механизации сельского хозяйства»

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.189, 190, 372 ТК РФ) (приложение), учебным расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком работы, утверждаемыми, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.1. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного оборудования и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 и женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте), и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №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 – далее приказ №1601.

Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников ГБПОУ «СТМСХ», определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации (далее ПВТР), графиками работы, трудовым договором (эффективным контрактом).

Работодатель и первичная профсоюзная организация ГБПОУ «СТМСХ» обеспечивают разработку ПВТР в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей части 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее приказ №536).

5.4. В рабочее время педагогических работников в период учебных занятий включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем организации на основании локальных нормативных актов организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, при условии, если педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.6. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых профессиональная образовательная организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, группах. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта).

5.7. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году.

5.8. Изменение условий трудового договора (эффективного контракта), за исключением изменения трудовой функции педагогического работника профессиональной образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены.

5.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон. Работодатель обязан установить неполное рабочее время 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, установленным федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

5.10. Привлечение работников профессиональной образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

5.11. Преподаватели организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий (пункт 4.4. приказа №536).

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. При составлении расписания учебных занятий профессиональная образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушать их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (пункт 3.1. приказ № 536). В дни недели ( периоды времени, в течении которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалифицированными характеристиками по занимаемой должности, а также, от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется. Для указанных выше работников предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, оформления учебной документации, кабинетов и лабораторий (пункт 2.4. приказа № 536).

5.14. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами профессиональной образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей (пункт 4.6. приказа №536). Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся профессиональной образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительно оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации (пункт 4.1. приказа №536). В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени, педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени (пункт 4.2.приказа №536). Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по профессиональной образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников (пункт 5.1. приказа №536).

5.15. Продолжительность рабочей недели шестидневная для педагогических работников и пятидневная для остальных работников, непрерывная неделя с выходными днями в

неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

5.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.17. Локальный нормативный акт, предусматривающий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации (собрания трудового коллектива).

5.18. Работа в выходные дни запрещается. 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.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу работодателя.

5.19. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.20. ПВТР профессиональной образовательной организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР профессиональной образовательной организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.21. В соответствии с частью 2 статьи 116 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, по заявлению работника предоставляется отгул или дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня с сохранением за работниками заработной платы.

#### **5.22. Работодатель обязуется:**

5.22.1. Установить в соответствии с законодательством отпуск для педагогических работников - 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ), для технических работников – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.22.2. Определять ежегодно очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления

календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.22.3. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации, без сохранения среднего заработка допущенным к вступительным испытаниям в образовательных организациях работникам совмещающим работу с получением образования на основании ст.173 – 177 ТК РФ.

5.22.4. Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ) 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 лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.22.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 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.

5.22.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- для поездки и сопровождение близких родственников в областную больницу для обследования - до 5 дней;
- для лечения в санатории по медицинским показаниям сроком до 18 календарных дней.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника начисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение

рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г.№169).

5.24. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. №678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» статья 335 ТК РФ).

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен независимо от размеров нагрузки (педагогической работы). Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий профессиональной образовательной организации. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

Длительный отпуск может быть разделен на части. Это определяется профессиональной образовательной организацией самостоятельно. В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем не предоставляются. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находящемся в длительном отпуске сроком до 1года, если предусмотрено частичное сохранение за работником заработной платы или производятся выплаты из внебюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

#### **5.26. Работник обязуется:**

5.26.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и соответствующей должностной инструкцией;

5.26.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

5.26.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

5.26.4. Выполнять установленные нормы труда;

5.26.5. Участвовать в укреплении материальной базы образовательной организации;

5.26.6. Бережно относиться к имуществу организации;

5.26.7. В каникулярное время работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Оплату труда работников осуществлять в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (приложение)

6.3. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается «Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Серафимовичский техникум механизации сельского хозяйства», коллективным договором, соглашением, локальными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области с учетом мнения иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

6.4. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, полученных от приносящей доход деятельности.

6.5. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.6. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.7. Оплата труда педагогических работников устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «СТМСХ», принятым на общем собрании работников ГБПОУ «СТМСХ».

6.8. Размеры окладов (должностных окладов) выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательных учреждений.

6.10. В образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- Надбавки за интенсивность;
- Персональный повышающий коэффициент;

- выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за квалификационную категорию (классность);
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие ученой степени и почетного звания;
- надбавка за общий трудовой стаж за выслугу лет;

- премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за квартал, год);
- премия за выполнения особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

6.11. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020г. № ВБ-1700/08, а так же постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря

2005г.№850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020г №1800»).

6.12. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения. При разработке и утверждении в профессиональной образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

6.14. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: 10 и 25 числа. Заработная плата перечисляется непосредственно работнику на указанный работником счет (заработную карту «Мир») в банке (ст. 136 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, оплаты увольнения и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

6.15. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016г №19 «Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области», установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

по должности преподаватель, независимо от преподаваемой дисциплины (предмета, курса, модуля), а по должности работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016г. №19 «Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области»;

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую.

6.16. С учетом финансово-экономического положения работодатель сохраняет на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, в периоды:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных приказов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012год №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

6.18. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

6.19. Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенный размер оплаты труда – не менее 4%(ст.147 ТК РФ); дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей недели – не более 36 часов (ст.92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и выявленных по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в связи с изменением критериев классификаций условий труда, а не с фактическим улучшением условий труда на рабочих местах (п.3 ст.15 Федерального закона № 421 от

28.12.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации «О специальной оценке условий труда»).

6.20. Работникам образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании «Положения об оплате труда работников ГБПОУ «СТМСХ».

6.21. При наличии финансирования установить выплаты работникам образовательного учреждения за большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением. Выплаты устанавливаются в размере не более 100 процентов оклада.

6.22. Администрация техникума может поощрять работников за достигнутые успехи, за активное участие в жизни образовательной организации, творчество и инициативу. Поощрение носит разовый характер и осуществляется за счет внебюджетных источников.

## **VII. Социальные гарантии и льготы.**

**Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:**

- при заключении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (эффективного контракта) (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки(гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами и электронными ресурсами в образовательных целях.

7.2. Ходатайствовать о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.3.Предоставлять работающим находящиеся в распоряжении учреждения спортивные сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительной работы (бесплатно).

7.4. Обеспечивать право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами.

7.5. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в объединенный Социальный фонд России (СФР).

7.6. Не препятствовать заболевшим работникам в рабочее время посещать медучреждения в целях обследования, сдачи анализов, физиолечения и т.д.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

**Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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 (приложение).

8.2. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в профессиональной образовательной организации в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране



труда. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ), при наличии денежных средств.

8.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников профессиональной образовательной организации не реже 1 раза в три года (при наличии денежных средств)

Организовать проведение обучения работников:

- безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

- проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда».

Организовать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников».

8.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

8.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке труда на рабочих местах.

8.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (при наличии денежных средств).

8.9. Обеспечивать за свой счет (при наличии денежных средств), прохождение ежегодных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

Совместно проводить работу по:

- пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях;

- организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов;

- формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях;

- обеспечению психологической безопасности всех субъектов общеобразовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесберегающего поведения.

8.13. Создать на постоянной основе совместно с собранием трудового коллектива (Профкомом) комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением требований по охране труда.

8.14. Оказывать содействие техническому (главному техническому) инспектору труда, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Приобретать и обеспечивать медицинскими книжками работников образовательной организации (при наличии денежных средств).

8.16. Проводить обучение работников образовательной организации санитарному минимуму (при наличии денежных средств).

8.17. Осуществлять совместно с Профкомом (собранием трудового коллектива) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности.

#### **8.19. Работники обязуются:**

8.19.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.19.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.19.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями (либо за свой счет, либо при наличии денежных средств, за счет работодателя).

8.19.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.19.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.20. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

8.21. Профком обязуется:

8.21.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза за здоровье и безопасные условия труда, охрана труда.

8.21.2. Избирать и организовывать работу по уполномоченного лица по охране труда.

8.21.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.21.4. Участвовать в комиссии по проведению СОУТ.

8.21.5. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» совместно с работодателем.

8.21.6. Проводить смотры-конкурсы на лучшее рабочее место по охране труда и лучший кабинет по охране труда.

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление за счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной

профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Предоставлять Профкому по его письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, и другим.

9.3.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения (как минимум одно помещение) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членом в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения Профкома производится принятие локальных актов по вопросам:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст.100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 189 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда(статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

9.8. Работодатель обязан уведомить Профком в следующих случаях:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие.

## **Х. Обязательства первичной профсоюзной организации.**

10. Профком профессиональной образовательной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в профессиональной образовательной организации.

10.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников профессиональной образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников профессиональной образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии профессиональной образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую и работу для членов профсоюза и других работников профессиональной образовательной организации.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников профессиональной образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам профессиональной образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

## **XII. Заключительные положения.**

12.1 Настоящий коллективный договор действует со дня подписания сроком на три года.

Стороны договорились, что:

12.2. Совместно организуют проведение мероприятий, направленных на выполнении обязательств, взятых на себя сторонами настоящего коллективного договора.

- 12.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.
- 12.4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 12.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 12.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 12.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 12.8. Рассматривают в установленный действующим законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.9. 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.
- 12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 12.11. Для рассмотрения вопросов, возникающих в процессе реализации договора, создается комиссия в составе 4 человек, в том числе:  
от работодателя 2 человека и от первичной профсоюзной организации 2 человека.
- 12.12. Комиссия рассматривает возникающие в ходе выполнения коллективного договора коллективные трудовые споры в соответствии с законодательством в пятидневный срок.
- 12.13. Для разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учреждении и действующая на основании «Положения о комиссии по трудовым спорам» (в соответствии с законодательством о труде).
- 12.14. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Коллективный договор подписали:

Директор ГБПОУ «СТМСХ»

\_\_\_\_\_ С.А. Манянин

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
МП

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБПОУ «СТМСХ»

\_\_\_\_\_ Н.А. Дидко

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
М.П.