

Договор прошел уведомительную  
регистрацию в ГКУ ЦЗН  
Новониколаевского района  
Регистрационный № 75-2019-НВК  
от «13» 12 2019 г.

*Ведущий менеджер*  
*А.А. Барышев*

## КОЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения «Профессионального училища № 49»  
Новониколаевского района Волгоградской области

*2022*

на 2019 – 2021 годы

От работодателя:

Директор

ГБПОУПУ № 49

*[Подпись]*  
Н.А. Стародымов

«9» декабря 2019 года

От работников:

Председатель комиссии  
по урегулированию  
трудовых споров

ГБПОУПУ № 49

*[Подпись]* Т.А. Карпова

«9» декабря 2019 года

Принят на Общем собрании  
протокол от 25.11.2019 г. № 2

Срок действия договора: **три года**

п. Серп и Молот  
2019 г.

## Коллективный договор

ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»  
на период с «09» декабря 2019 года по «09» декабря 2022 года (на 3 года).

1. Общие положения
2. Предмет договора
3. Трудовой договор
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
5. Хозяйственно – экономическая деятельность образовательного учреждения
6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации
7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости
8. Рабочее время и время отдыха
9. Охрана труда
10. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями
11. Гарантии и обязанности деятельности профсоюзного комитета
12. Заключительные положения

### 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в **Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Профессиональное училище № 49»** и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

#### 1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

**Работодатель** в лице директора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Профессиональное училище № 49» Стародымова Николая Алексеевича.

**Работники** в лице председателя комиссии по трудовым спорам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Профессиональное училище № 49» Карповой Татьяны Алексеевны.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Данный Коллективный договор распространяется на всех работников образовательного учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Работодатель признает комиссию по трудовым спорам, являющуюся на данный момент уполномоченным представителем работников образовательного учреждения и представляющим их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.6. Комиссия по трудовым спорам обязуется содействовать эффективной работе образовательного учреждения.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора на одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1.8. Работники предоставляют право комиссии по трудовым спорам договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

1.9. В период действия Коллективного договора комиссия по трудовым спорам не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

## **2. Предмет Договора**

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

### 3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующими трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

3.3. 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 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива.

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

3.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в аудиториях. Объем педагогической нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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 аудиторий.

3.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течении 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 течении календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном 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 согласие не требуется.

3.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение 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).

В течении учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику

обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.11. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием комиссии по трудовым спорам.

Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, то увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения комиссии по трудовым спорам, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения комиссии по трудовым спорам в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.12. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за два года);
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего и высшего профессионального образования до завершения обучения;
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи;

3.13. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3.15. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидации организации, предоставляется свободное от работы время, не менее трех часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.16. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.17. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

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

##### **Стороны пришли к соглашению:**

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки или переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) комиссии определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

##### **4.3. Работодатель обязуется:**

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

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

4.3.3. 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).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников экономики и т.д.).

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

## **5. Хозяйственно - экономическая деятельность образовательного учреждения.**

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками образовательного учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности производства, увеличения прибыли образовательного учреждения как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

**Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:**

5.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность образовательного учреждения. Обеспечить каждого работающего объемом работ.

**5.2. Решать с участием комиссии по трудовым спорам следующие вопросы:**

5.2.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

5.2.2. Решение вопросов ликвидации, реорганизации образовательного учреждения;

5.2.3. Определение основных направлений деятельности образовательного учреждения, создание новых производств, участков, перепрофилирование и ликвидация производственных структур;

5.2.4. Утверждение Положений «Об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера», «О премировании» и других Положений, касающихся интересов работников образовательного учреждения и учебного хозяйства;

5.3. Комиссия по трудовым спорам признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

5.4. Руководство образовательного учреждения по устному или письменному согласованию с комиссией по трудовым спорам образовательного учреждения, может реализовывать выращенную



продукцию (мясо, яйцо, зерно и т.п.) работникам образовательного учреждения по заниженным ценам на 25-30% от установленной на период реализации цене, но не ниже себестоимости продукции.

5.5. Руководство в отдельных случаях может реализовывать выращенную продукцию (зерно, мясо, яйцо и т.п.) по заниженным от ранее установленных ценам, в случаях пропадания зерновых культур от насекомых и грызунов, загрязненного (сорного) зерна, мяса при вынужденном забое.

## **6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

### **6.1. В области оплаты труда Стороны договорились:**

6.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

6.1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, Положением об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области с учетом мнения комиссии по трудовым спорам, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

6.1.3. Заработную плату выплачивать два раза в месяц (ст. 136 ТК РФ) 10-го и 25-го числа текущего года в денежной наличности и путем перечисления на банковскую карту.

6.1.4. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.1.5. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.1.6. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в соответствии с федеральным и областным законодательством.

6.1.7. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения комиссии по трудовым спорам и опираясь на Положение по оплате труда работников государственных бюджетных

образовательных организаций, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (ст. 372 ТК РФ).

6.1.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы (сверхурочные работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни), производится в процентах к окладу (должностному окладу), ставке пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных положением об оплате труда работников.

6.1.10. Установить систему материального поощрения (премирования) работников организации за качественно выполненную работу по результатам труда следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
  - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
  - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
  - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
  - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
  - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - в) единовременная премия;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

6.1.11. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

6.1.12. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Профессиональное училище № 49».

6.1.13. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по

общеотраслевым областям по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.1.14. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные региональным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.15. Изменение окладов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: в соответствии с Положением об оплате труда ГБПОУ «Профессиональное училище № 49».

6.1.16. На преподавателей и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

## **6.2. В области нормирования труда стороны договорились:**

6.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно – технических мероприятий, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

6.2.3. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

## **6.3. Гарантия и компенсации**

6.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (ст. 168 ТК РФ) по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случаев, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки.

б) расходов на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами в соответствии с **Постановление Правительства**

**РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»**

6.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

6.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, установленное Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3.4. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

6.3.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) (ст. 236 ТК РФ).

6.3.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.3.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному совету трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении (ст. 82 ТК РФ).

7.2. Увольнение членов трудового коллектива 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) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) комиссии по трудовым спорам (ст. 82 ТК РФ).

7.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации по мимо лиц, указанных в ст. 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 до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели комиссии по трудовым спорам;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

7.5. Высвобождаемым работникам предоставляются 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.

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

7.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие установленное законодательством:

7.11. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

## **8. Рабочее время и время отдыха**

### **8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

8.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами, внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) председателя комиссии по трудовым спорам, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения. Продолжительность работы определяется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 25.06.99. № 16 , в той части, которая не противоречит действующему законодательству о труде.

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

8.1.3. Для педагогических работников образовательного 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 правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

8.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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.

8.1.5. Составление расписания лекций осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего перерывов между занятиями.

8.1.6. Часы, свободные от проведения лекций, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседание педагогического совета и т.д.) педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

8.1.7. Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой, день отдыха.

8.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 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 трех лет.

8.1.9. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового 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.

8.1.10. Время зимних и летних каникул не совпадающих 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 руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

8.1.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

8.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) комиссии по трудовым спорам 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. При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

8.1.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск для заместителя директора по учебно – производственной работе, заместителя директора по учебно – воспитательной работе, руководителя образовательного учреждения,

руководителя по физическому воспитанию, руководителя ОБЖ, преподавателей и мастеров производственного обучения, воспитателей, социально педагога, психолога, педагога - организатора составляет 56 календарных дней. Для специалистов, рабочих и служащих предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Отпуск медицинских работников составляет 42 календарных дня (ст. 115 ТК РФ).

8.1.14. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с комиссией по трудовым спорам. При этом на момент ухода в отпуск администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск (при наличии финансирования из государственного бюджета).

## **8.2. Работодатель обязуется:**

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

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (первый звонок) – 1 день;
- для посещения линейки посвященной последнему звонку выпускного класса – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (детей, родителей, муж, жена) – 3 дня;
- 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;
- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

8.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- сотрудникам – до 14 календарных дней в году при подаче заявления не менее чем за два рабочих дня до начала отпуска.



8.2.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

8.2.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до одного года (ст. 335 ТК РФ).

8.2.5. 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 течении перерывов между лекциями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

8.2.6. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала лекций и продолжается не более 20 минут после их окончания.

8.2.7. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

8.2.8. Ночное время считается с 22 часов до 6 утра.

## 9. Охрана труда

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

9.1.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профессиональные заболевания (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) председателя комиссии по трудовым спорам, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по трудовым спорам и комиссию по охране труда.

9.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первичной

помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также - моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

9.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

9.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателями 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.

9.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) комиссии по трудовым спорам (ст. 212 ТК РФ).

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

9.1.14. В учреждении создать комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного совета трудового коллектива в количестве 4 человек.

9.1.15. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.1.16. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за сохранением охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

9.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.1.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**9.2. Работники обязуются** соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

**10. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

10.1. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, в соответствии с законодательством компенсации.

10.2. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 50 % от оклада.

## **11. Гарантии и обязанности деятельности комиссии по трудовым спорам**

### **11.1. Работодатель обязуется:**

11.1.1. Безвозмездно предоставить комиссии по трудовым спорам оборудование, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также

другие условия для обеспечения деятельности комиссии по трудовым спорам.

11.1.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке комиссии по трудовым спорам информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

11.1.3. Предоставлять комиссии по трудовым спорам возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

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

11.1.5. Принимать решение с учетом мнения (по согласованию) комиссии по трудовым спорам в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.1.6. Предоставлять гарантии комиссии по трудовым спорам, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены комиссии по трудовым спорам могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ.

11.1.7. Предоставлять комиссии по трудовым спорам необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.1.8. Включать членов комиссии по трудовым спорам в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11.1.9. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) комиссии по трудовым спорам следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами комиссии по трудовым спорам, по инициативе работодателя.

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение системы нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установления перечня должностей работников с не нормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового порядка;
- создание комиссии по охране труда;
- составление графиков сменности;

- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышенной заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

## **11.2. Комиссия по трудовым спорам обязуется:**

11.2.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам.

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

11.2.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фондов учреждения.

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

11.2.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.2.6. Направлять учредителю учреждения заявления 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.

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

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

11.2.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплатой.

11.2.10. 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 зарплате и страховых взносах работников.

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

## 12. Заключительные положения

12.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течении срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и строках.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.5. Работодатель в установленном законами и иными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

12.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

12.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

12.11. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, в состав которой входят:

- |                |  |
|----------------|--|
| Карпова Т.А.   | - председатель комиссии по трудовым спорам |
| Федоров А.В.   | - заместитель директора по АХЧ;            |
| Рыльчиков А.В. | - заместитель директора по УВР;            |
| Уланова К.В.   | - главный бухгалтер                        |
| Агеенко А.А.   | - преподаватель;                           |

**примечание.** При согласии Сторон в коллективный договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему

законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счет средств учреждения).

**Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива.**

Коллективный договор Новониколаевского Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Профессиональное училище № 49», зарегистрированный 30.05.2016 года считать утратившим силу.

#### **Приложение к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. План мероприятий по охране труда.
3. Перечень тарифных ставок (окладов).
4. Штатное расписание.
5. Положение об оплате труда работников.
6. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
7. График сменности
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Пронумеровано,  
прошнуровано,  
скреплено печатью  
на двадцати трех  
листах  
Директор А.В. Степанов

А.В. Степанов

