

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЖИРНОВСКИЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИКУМ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГБПОУ «ЖНТ»
НА 2025-2027 ГОДЫ

Утвержден
на общем собрании трудового
коллектива «18» 12 2024г.
Протокол № 2

От работодателя:
Директор
ГБПОУ «ЖНТ»

Е.В. Дорошенко

«23» 12 2024г.

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный номер 31-2024-ЖНТ

26 12 2024г.

Номер в журнале регистрации 46

Ответственный за регистрацию начальник
отдела Власкина Е.В.

14

г. Жирновск

От работников:

Председатель Профкома
ГБПОУ «ЖНТ»

В.И. Чернецкий

«18» 12 2024г.



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Обязанности сторон	4
Раздел 3	Трудовые отношения и обеспечение занятости	5
Раздел 4	Рабочее время	7
Раздел 5	Время отдыха	8
Раздел 6	Оплата труда	9
Раздел 7	Охрана труда, здоровья и окружающей природной среды	15
Раздел 8	Социальные льготы, гарантии и компенсации (сверх предусмотренных законодательством)	17
Раздел 9	Гарантии прав деятельности профсоюза	19
Раздел 10	Дистанционная работа	20
Раздел 11	Заключительные положения	20
Приложение №1	Продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам.	22
Приложение № 2	Отпуска работников, постоянно работающих в филиалах, расположенных в местах, приравненных к районам Крайнего Севера.	23

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником на основании учета взаимных интересов сторон.

Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об образовании в Российской Федерации», от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», нормативных правовых актах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Правительства Волгоградской области, комитета образования и науки Волгоградской области.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работники техникума в лице первичной профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образования «Жирновский нефтяной техникум» областной профсоюзной организации работников нефтяной и газовой отраслей промышленности и строительства (далее Профком) и директор техникума, именуемый далее Работодатель, который представляет интересы государственного бюджетного профессионального учреждения «Жирновский нефтяной техникум».

Данный Коллективный договор распространяется на всех работников техникума независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе обратиться в профком сотрудников техникума с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

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 и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

Работодатель признает профком, как организацию, представляющую интересы всех работников и строит свои взаимоотношения с ней в строгом соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также законодательными актами Российской Федерации.

Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

Изменения и дополнения в Коллективный договор принимаются на уровне комиссии по ведению коллективных переговоров, с последующим информированием работников (ст. 44 ТК РФ)

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора.

Стороны обязуются строить отношения друг с другом на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, соблюдения законодательства и обязательств Коллективного договора.

Все социальные льготы, выплаты, пособия и компенсации, предусмотренные в настоящем Коллективном договоре, предоставляются только при наличии и в пределах имеющихся средств и по согласованию с Советом техникума.

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 года после утверждения его на общем собрании работников, подписания его договаривающимися сторонами и действует в течение трех лет до подписания нового, либо продлевается на три года.

Стороны настоящего Коллективного договора обеспечивают доведение его до всех обособленных подразделений в течение 30 суток с момента подписания.

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон на совместных заседаниях по их представлению.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия техникума, расторжения трудового договора (контракта) с директором, либо переизбрания председателя профкома, подписавших настоящий Коллективный договор.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации и может быть продлен по соглашению сторон (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

При ликвидации техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений техникума, на них в полном объеме распространяются предоставленные им полномочия Работодателя и Работника.

Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Совместные обязательства сторон:

2.1.1. Вносить предложения в соответствующие государственные органы и негосударственные организации по решению социально-экономических вопросов, учитывающих особенности производства, труда и быта работников техникума.

2.1.2. Добиваться в органах исполнительной власти и местного самоуправления решения вопросов защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.1.3. Взаимно предоставлять имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять положения данного Коллективного договора.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Организовывать стабильную работу техникума.

2.2.2. Соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия Коллективного договора, трудовых договоров.

2.2.3. Организовывать труд так, чтобы каждый работник имел возможность работать высокопроизводительно и качественно в соответствии со своей специализацией и квалификацией.

2.2.4. Обеспечить экономические права и интересы в сфере производства, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором работникам техникума, обособленных подразделений.

2.2.5. Согласовывать с профкомом решения по вопросам, связанным с реализацией данного Коллективного договора.

2.2.6. Предоставлять возможность участия с правом голоса представителю профсоюзного комитета в работе Совета учебного заведения.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Контролировать соблюдение трудового законодательства, выполнение Коллективного договора, правильность расходования фонда заработной платы, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных расходов техникума.

2.3.2. Содействовать эффективной работе техникума присущими профсоюзу методами и средствами, не вмешиваясь в их хозяйственную деятельность.

- 2.3.3. Добиваться улучшения уровня жизни работников техникума и их семей.
- 2.3.4. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию системы и форм оплаты труда.
- 2.3.5. Содействовать предоставлению работникам техникума льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.
- 2.3.6. Представлять и защищать, в том числе и в суде, коллективные права и интересы всех работников техникума.
- 2.3.7. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений (условий найма, увольнения, при квалификационной аттестации и т.п.) оказывать им правовую помощь по вопросам трудового законодательства. Представлять и защищать их права и интересы в судебных органах.
- 2.3.8. В период действия коллективного договора профкому не выступать организатором забастовок и содействовать урегулированию конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Коллективного договора.

2.4. Обязательства работников:

- 2.4.1. Работать честно, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором и должностными инструкциями, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
- 2.4.2. Работники, обеспечивающие учебный процесс, обязаны применять рациональные приемы обучения, вести активную работу по привлечению внебюджетных средств, вести воспитательную работу среди студентов техникума, принимать активное участие в профориентационной работе с выпускниками общеобразовательных школ с целью обеспечения набора.
- 2.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению работы, росту эффективности и качества работы как факторов, от которых зависят размеры заработной платы и выплат социального характера.
- 2.4.4. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества техникума.
- 2.4.5. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, правила внутреннего распорядка.
- 2.4.6. Содержать рабочее место в порядке, соблюдать правила и нормы охраны труда.
- 2.4.7. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию.
- 2.4.8. Создавать и сохранять благоприятный моральный климат в коллективе.
- 2.4.9. Обеспечивать сохранение коммерческой тайны техникума.
- 2.4.10. Повышать степень личной ответственности за сохранность собственности техникума и способствовать выявлению и предотвращению фактов вредительства.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.
- 3.3. Стороны исходят из того, что:
- 3.3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и

на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

3.3.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника:

- для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы;
- на время выполнения сезонных работ;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, выходящих за рамки обычной деятельности работника;
- на время выполнения временных работ, связанных с заведомо непродолжительным расширением объема оказываемых услуг;
- с руководителями структурных подразделений;
- с пенсионерами по возрасту;
- со студентами очной формы обучения;
- в других случаях, непосредственно предусмотренных действующим законодательством.

Трудовой договор на время выполнения определенной работы (конкретного объема работ) заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно.

При заключении срочного трудового договора указывается его срок (за исключением случаев заключения трудового договора на время выполнения определенной работы, конкретного объема работ) и основание заключения.

3.3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3.4. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия, кроме случаев предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Уведомлять работников о введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в техникуме работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.3.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3.7. Работодатель и профком реализует государственную политику занятости работников, строят ее в строгом соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», действующими нормативными актами и настоящим коллективным договором.

3.3.8. При возникновении необходимости сокращения численности работников работодатель обязан принять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе, в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному комитету техникума;

3.3.9. Массовое высвобождение работников по инициативе работодателя, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием техникума и его обособленных подразделений осуществлять лишь при условии предварительного (не менее чем за два месяца) письменного уведомления профсоюзных органов и государственных органов занятости населения. В уведомлении указывать причины, число и категории работников, которых оно может затронуть и срок, в течение которого намечено высвобождение.

3.3.10. Работодатель обязуется:

3.3.10.1. Для содействия занятости и для предотвращения массового высвобождения работников принять следующие меры:

- первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах (работах, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя), работах, связанных с заведомо непродолжительным расширением производства или объема оказываемых услуг, работниками, имеющих пенсионные выплаты;

- поэтапное высвобождение работников.

3.3.10.2. При любом экономическом состоянии техникума не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности;
- во время пребывания в декретном, ежегодном, учебном отпусках;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в результате выполнения работы в техникуме и повлекших инвалидность;
- не освобожденных от основной работы выборных профсоюзных работников без согласия профсоюзного органа.

3.3.10.3. При расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата предоставлять работнику льготы и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации (ст. 180 Трудового кодекса РФ)

3.3.10.4. При разработке штатных расписаний именовать должности работников строго в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н, и приводит наименования всех имеющихся в учреждении должностей работников в соответствии с выше-указанным справочником.

3.4. Профком обязуется:

3.4.1. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.4.2. Оказывать бесплатную консультацию и правовую помощь сотрудникам техникума в вопросах занятости, найма и увольнения, предоставления льгот, гарантий, контролировать соблюдение трудового законодательства в пределах своей компетентности.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Установить нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю в соответствии ст.91 Трудового кодекса РФ и не более 36 часов в неделю педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

4.1.2. Установить режим рабочего времени для работников техникума в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка:

- для сотрудников техникума – пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

- для преподавателей – в соответствии с правилами внутреннего трудового и учебного распорядка техникума и утвержденной педагогической нагрузкой.

- для руководителя – согласно трудового договора с Учредителем.

- для женщин, работающих в филиалах, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часов в неделю, если меньшая рабочая неделя не предусмотрена для них федеральными законами.

4.1.3. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год. Сверхурочными при такой форме считаются только часы работы сверх нормы для всего учетного периода в целом, но не каждого отдельного дня.

4.1.4. Применение режима неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Режим неполного рабочего времени устанавливается по соглашению сторон не позднее, чем в недельный срок после подачи заявления.

4.1.5. Согласовывать с профкомом изменения режима работы в связи с сокращением объема производства и предупреждать за 2 (два) месяца работников об установлении неполного рабочего времени.

4.1.6. Привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии ст. 99 ТК РФ только с его письменного согласия. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается (ст. 152 ТК РФ) в размере: за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере должностного оклада, рассчитанного за каждый час сверхурочной работы.

4.1.7. Привлекать отдельных работников для выполнения неотложных работ в праздничные дни и выходные дни только с их согласия, по письменному распоряжению работодателя и разрешения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день. Ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск для Работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.2. Установить в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 (ред. 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный основной отпуск 56 календарных дней (без предоставления дополнительных дней отпуска) заместителям директора, непосредственно задействованным в образовательном (воспитательном) процессе. Приложение № 1

5.3. Установить ежегодный основной отпуск 56 календарных дней (без предоставления дополнительных дней отпуска) заведующим филиалами, руководителям структурных подразделений с очной формой обучения независимо от педагогической нагрузки. Приложение № 1

5.4. Предоставлять дополнительные отпуска работникам в соответствии с действующим законодательством следующим лицам:

- с ограниченными возможностями - 2 (два) календарных дня;
- работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии ст. 321 ТК РФ. Приложение № 2;
- членам добровольной пожарной дружины из числа работников – 3 (три) рабочих дня.
- работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, согласно Перечня категорий работников с ненормированным рабочим днем и Положения о ненормированном рабочем дне.

5.5. Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом сотрудников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. При этом на момент ухода в отпуск Работодатель производит полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск. Предоставлять отпуска работникам, обеспечивающим учебный процесс преимущественно в каникулярное время (ст. 334 ТК РФ) за исключением случаев разрыва отпуска в связи с производственной необходимостью. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском

5.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

5.9. 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. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.10. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна устанавливаться пропорционально фактически отработанному времени.

5.11. Заменять по письменному заявлению работника, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять оплату труда работников техникума в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД (ред. от 16.01.2018 №3-ОД) «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской обл. от 19.01.2016 N 4-п (ред. от 06.09.2024) "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", Приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской обл. от 23.08.2018 N 113 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области, приказом комитета образования и науки Волгоградской обла-

сти от 19 апреля 2016 г. N 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки и молодежной политики Волгоградской области", Положением об оплате труда ГБПОУ «ЖНТ».

6.2. Выплату заработной платы производить в сроки:

за первую половину месяца - 25 числа каждого месяца; за вторую половину месяца - 10 числа следующего за отчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В связи со спецификой работы (окончание учебного года 30 июня), начисление и выплату отпускных преподавательскому составу производить после выплаты заработной платы за июнь.

Выплата заработной платы производится путем перечисления в банк на лицевые счета.

6.3. Заработная плата работников техникума отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с графиком работы на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившим нормы труда (трудо-вые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным законодательством, работнику производить доплату до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.5. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются директором техникума с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06.03.2009г. № 1862-ОД (ред. от 16.01.2018) «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области от 06.03.2009г. № 1862-ОД (ред. от 16.01.2018) «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

6.6. Соглашением работодателя и профсоюзного комитета установлены:

6.6.1. Выплаты компенсационного характера:

Работникам техникума, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу в филиалах, расположенных на территории районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливается районный коэффициент и выплачивается процентная надбавка к заработной плате в порядке и размерах установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда:

- Северный коэффициент -1,5 на заработную плату;
- северная надбавка за проживание в районах, приравненных к районам Крайнего Севера(МКС)- выплачивается всем рабочим и служащим к их месячному заработку (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет) в размере 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы, но не более 50% заработка.

- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты за расширенную зону обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

6.6.2. Выплаты стимулирующего характера:

В целях поощрения работника техникума за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность в размере до 350 процентов;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере 350 процентов;

2. выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ в размере до 350 процентов;
- надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 350 процентов;

3. премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)-300%;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ-200%;
- единовременная выплата;
- премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов-350%

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).

6.6.3. Размер компенсационных выплат определяется Положением об оплате труда работников техникума.

6.6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Положением об оплате труда работников техникума.

6.7. На период служебных командировок для педагогических работников, привлекаемых для лабораторных работ и экзаменационных сессий в филиалах, заработная плата начисляется либо по среднему заработку, либо за фактические вычитанные часы на основании письменного заявления работника.

6.8. Изменения условий труда и оплаты труда, не связанные с повышением уровня оплаты, производятся с обязательным извещением работников не позднее, чем за 2 месяца.

6.9. При приеме работника на должность педагогического работника из других учебных заведений независимо от их типов или видов учитывается уже имеющаяся категория - по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист), 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 педагогических работников из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

6.10. Порядок организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения.

6.10.1. С 1 марта 2024 г. педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 10000 рублей с сохранением ранее установленных выплат за осуществление классного руководства (далее - классное руководство (кураторство) в группах СПО; организации СПО).

6.10.2. Обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогических работников за классное руководство (кураторство) в группах СПО в размере 10000 рублей осуществляется из федерального бюджета путем предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура. Выделение средств на выплату ежемесячного денежного вознаграждения организациям СПО, расположенным в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляется с учетом районных коэффициентов, а также надбавок к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

6.10.3. Руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации в целях осуществления учета и отчетности по выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, направляемого из средств федерального бюджета, следует организовать раздельное начисление и выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство получателям (т.е. педагогическим работникам) по аналогии с тем, как это было предложено Минпросвещения России в письме от 21 августа 2020 г. № ВБ-1625/08 (далее - письмо № ВБ-1625/08), имея в виду формирование таких выплат в отдельную ведомость.

6.10.4. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах СПО, в том числе с выплатой ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10000 рублей за каждую группу, необходимо учитывать следующее.

6.10.4.1 Осуществление классного руководства (кураторства) в группах СПО не входит в должностные обязанности педагогических работников, которые определены квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761

6.10.4.2. Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

6.10.4.3. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 10000 рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», относятся к выплатам компенсационного характера.

6.10.4.4. Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству, целесообразно осуществлять в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре организации среднего профессионального образования (СПО).

6.10.4.5. Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;

6.10.5. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 10000 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

ж) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его

определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

з) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон № 255-ФЗ).

Согласно части 1 статьи 14 Федерального закона № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, тогда как выплата денежного вознаграждения будет осуществляться с 1 марта 2024 года.

Несмотря на то, что в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона № 255-ФЗ в средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы, размер пособия по временной нетрудоспо-

способности определяется с учетом страхового стажа, других особенностей, влияющих на его размер по сравнению с размером оплаты труда в период работы.

Таким образом, если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение, а за дни нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального закона № 255-ФЗ. При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя (пункт 1 части 2 статьи 3 Федерального закона № 255-ФЗ).

6.10.6. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

6.10.7. В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организаций СПО, ведущих в них учебные занятия.

6.10.8. Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство).

6.10.9. Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), регулируется локальным нормативным актом организации СПО, определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя (куратора) группы. Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство (кураторство) с номером курируемой группы, размещается на официальном сайте организации СПО.

6.10.10. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций в размере 5000 рублей.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ ПРИРОДНОЙ СРЕДЫ

7.1. Совместные обязательства сторон:

7.1.1. Обеспечить многоступенчатый контроль за состоянием охраны труда в техникуме и подразделениях.

7.1.2. Пересматривать и разрабатывать в соответствии с действующим законодательством инструкции по охране труда, а также нормативно-техническую документацию, регламентирующую работу по обеспечению экологической безопасности и охраны труда.

7.1.3. На паритетных началах участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охраны труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размеров доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.1.4. Обеспечить регистрацию и учет обстоятельств и причин несчастных случаев, которые привели к микротравме.

7.1.5. Проводить с привлечением представителей органов государственного надзора и профсоюзной организации обучения, аттестацию руководителей и специалистов техникума по вопросам охраны труда и трудового законодательства.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При решении организационных и технических вопросов соблюдать принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности.

7.2.2. Приобретать нормативную литературу, плакаты, наглядную агитацию, журналы по охране труда.

7.2.3. Провести в каждом обособленном подразделении специальную оценку условий труда и сертификацию на их безопасность. Информировать работников об итогах специальной оценки условий труда, применении в производстве вредных веществ, степени воздействия вредных и опасных производственных факторов и установленных в связи с этим льгот, и размерах компенсационных выплат.

7.2.4. Не принимать каких-либо мер дисциплинарных взысканий и предвзятого отношения к работникам, отказывающимся от работ на неисправном оборудовании и в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.2.5. Обеспечить участие профсоюзных комитетов обособленных подразделений в расследовании всех несчастных случаев на производстве.

7.2.6. Создать условия для работы уполномоченных доверенных лиц профсоюза по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями и другими нормативами, и справочными материалами, а также освобождать их от основной работы с сохранением заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

7.2.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переводимыми на другую работу работниками обучение и инструктажи по охране труда, сохранению жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.8. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей при наличии свободных денежных средств.

7.2.9. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка техникума, требования пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить обя-

зательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.3.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3.5. 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

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Представлять интересы пострадавших от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.4.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей среды.

7.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и их семей.

7.4.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, осуществляющих комплексные обследования обособленных структурных подразделений по вопросам промышленности и экологической безопасности, и охраны труда.

7.4.5. Ежегодно подводить итоги работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и отмечать лучших из них.

7.4.6. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.4.7. Организовывать общественный контроль состояния условий, охраны труда на рабочих местах, проверку выполнения обязательств коллективного договора, соглашения по охране труда и выполнением работодателем обязанностей в соответствии со ст. 20 Федерального Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».

7.4.8. Организовывать обучение и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда, техники безопасности и другим вопросам.

7.4.9. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда безопасности на производстве.

7.4.10. Участвовать в работе комиссий по приемке техникума к новому учебному году.

7.4.11. Осуществлять контроль за предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, за режимом и условиями труда, отдыхом работников.

7.4.12. Участвовать в осуществлении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе в техникуме.

7.4.13. Оказывать работникам необходимую консультативную помощь в решении вопросов охраны труда, представлять их интересы по этим направлениям перед Работодателем, государственными и иными органами надзора и контроля. В необходимых случаях обращаться в областную организацию профсоюза.

7.4.14. Участвовать в работе совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательном учреждении

7.4.15. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома сотрудников колледжа имеют право беспрепятственно проверять в подразделениях техникума соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ (СВЕРХ-ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РФ)

В целях социальной защищенности работников техникума, членов их семей, неработающих пенсионеров и инвалидов,

Стороны договорились:

8.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством. Для чего в техникуме создать комиссию по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления работников и их детей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

8.2. Выдавать Работникам пособия, определенные законодательством.

8.3. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

8.4. Устанавливать дополнительные кратковременные отпуска:

8.4.1. С сохранением среднего заработка:

- женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей - 1 рабочий день по личному заявлению;

8.4.2. С сохранением тарифной ставки (оклада):

- 1 сентября в день знаний - одному из родителей, воспитывающих школьника 1 класса - 1 рабочий день;

- в связи со смертью близких родственников (супруга, детей, родителей, родных сестер, братьев) - 3 рабочих дня;

8.5. Сохранять средний заработок:

- за время выполнения общественных обязанностей в выборных органах;

- за время посещения врача (но не более 3 часов в месяц по поводу заболевания, появившегося в течение рабочего дня и требующего немедленного обращения к врачу (при отсутствии больничного листа);

- в случае заболевания ребенка, требующего присутствия родителей, не более 16 часов;

- в случае аварийного состояния коммунального хозяйства - 1 рабочий день в год;

- в случае переезда на новую квартиру - 1 рабочий день;

- при бракосочетании для брачующихся впервые - 2 рабочих дня;

8.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, отцам, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по письменному заявлению работника в зависимости от семейных обстоятельств и других уважительных причин – до 14 календарных дней.

8.7. Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, предоставить дополнительный отпуск с оплатой только при получении первого среднего профессионального или высшего образования.

8.8. Оказывать материальную поддержку при наличии денежных средств:

- нуждающимся работникам техникума по личному заявлению, проработавшим не менее 6-ти месяцев на момент подачи заявления.

- поощрение в честь юбилейных дат по достижению возраста 50, 55 и далее каждые 5 лет в зависимости от стажа работы в техникуме;

- на лечение сотрудников и членов их семей при условии предоставления документа;

- к бракосочетанию сотрудника (для брачующихся впервые);

- в случае смерти сотрудника или члена семьи (жена, муж, мать, отец, ребенок);

- работникам, имеющим не менее пяти лет непрерывного стажа работы в ГБПОУ «ЖНТ», достигшим пенсионного возраста, при условии расторжения трудового договора по его инициативе в связи с выходом на пенсию, в размере, не превышающем 100% оклада, ставки заработной платы (или аналогичной по сумме абсолютной величине).

- пенсионерам, ранее работавшим в техникуме (материальная помощь, выплаты к праздникам и юбилейным датам);

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве, работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве. Выплаты, в данном случае не производятся, если установлено, что несчастный случай произошел по вине пострадавшего находящегося в состоянии алкогольного опьянения или иного опьянения.

Размер материальной помощи и возможность выплат рассматривать и определять на заседании СУЗа.

8.9. Производить компенсационные выплаты по командировкам (суточные расходы), лицам, выезжающим по организационным и другим вопросам.

8.10. Выплачивать компенсационные расходы работникам Крайнего Севера на оплату проезда в очередной отпуск в соответствии с законодательными актами органов субъекта РФ, на территории которых находятся филиалы, Положением о порядке возмещения стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно сотрудников техникума, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Работодатель и Профком техникума строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами Российской Федерации.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Предоставлять профкому техникума бесплатное пользование необходимыми помещениями с соответствующим оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной как для работы самого органа, так и для проведения собраний, а также транспортные средства, средства связи и оргтехнику. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, обеспечивать унифицированными программными продуктами.

9.2.2. Предоставлять членам профсоюзных комитетов, не освобожденным от основной работы, не менее 4 часов еженедельно для выполнения своих общественных обязанностей и повышение квалификации в рабочее время с сохранением среднего заработка.

9.2.3. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения по инициативе работодателя без согласия с соответствующим профсоюзным комитетом.

9.2.4. Расследовать и учитывать в техникуме несчастные случаи, произошедшие с профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

9.2.5. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы.

9.2.6. Обеспечить свободный доступ представителей Профкома к рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.7. Работодатель техникума признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной деятельности учреждения.

РАЗДЕЛ 10. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

10.1. Во исполнение Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях" Учреждением с целью выполнения трудовых функций для Работников вводится дистанционная работа.

10.2. В период дистанционной работы Работники обязуются выполнять обязанности, предусмотренные Трудовым договором вне места нахождения работодателя (структурного подразделения), вне стационарного рабочего места при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно- телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», а Работодатель обязуется обеспечивать Работника данными, необходим для выполнения трудовой функции, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

10.3. На период дистанционной работы Работнику устанавливается следующий режим работы.

10.3.1. Педагогическому Работнику:

- шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, продолжительностью не более 36 часов;
- выходной день устанавливается в соответствии с расписанием занятий;
- режим рабочего времени: начало, окончание работы, ежедневная продолжительность рабочего времени и перерыв для отдыха и питания устанавливается в соответствии с расписанием занятий.

10.3.2. Работникам, не относящимся к педагогическому составу:

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов;
- выходными днями являются: суббота, воскресенье;
- режим рабочего времени: с 08 ч. 00 мин, по 17 ч. 00 мин., пятница с 08ч.00мин. по 16ч.00мин. перерыв для отдыха и питания продолжительностью 42 минут с 12 ч. 30 мин. по 13 ч. 18 мин.;
- время ежедневной работы Работника составляет 8 часов.

10.3.3. В случае, когда режим работы конкретного Работника отличается от закрепленного в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, то режим работы указывается в трудовом договоре такого Работника в качестве обязательного условия (ч. 1 ст. 100, абз. 6 ч. 2 ст. 57 ГК РФ).

10.4. Работник самостоятельно обеспечивает себя компьютером и иной офисной техникой, телефонной связью, доступом в сеть «Интернет».

10.5. Обмен служебной документацией осуществляется посредством служебной электронной почты.

10.6. Контроль Работодателя за Работником на период выполнения дистанционной работы осуществляется в форме отчета о выполненной работе в соответствии Положением о временном переводе работников на дистанционную работу.».

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель и профком техникума ежегодно отчитываются перед работниками техникума о выполнении Коллективного договора.

11.2. Работодатель обязан по требованию профкома принять меры дисциплинарного воздействия к должностным лицам, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства Коллективного договора.

11.3. Стороны, подписывающие Коллективный договор, несут ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и обязуются сотрудничать в решении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения.

11.4. Действующие в обособленных подразделениях внутренние нормативные документы, регламентирующие трудовые, профессиональные и социально-экономические отношения, приводятся в соответствие с настоящим Коллективным договором.

11.5. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и профсоюзного комитета. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.6. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

11.7. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ

11.8. Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива.

11.9. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

От работодателя:

Директор ГБПОУ «ЖНТ»

_____ Е.В. Дорошенко

« ____ » _____ 2024г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета

_____ В.И. Чернецкий

« ____ » _____ 2024г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К Коллективному договору на 2025-2027 год
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Жирновский нефтяной техникум»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ «ЖНТ»

_____ Е.В. Дорошенко
« ____ » _____ 2024г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
Комитета

_____ В.И. Чернецкий
« ____ » _____ 2024г.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам
в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 (ред. 07.04.2017)
«О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпуска».

№ п/п	Должность	Кол-во дней отпуска
1.	Воспитатель общежития	56
2.	Директор техникума	56
3.	Заведующие отделениями	56
4.	Заведующий мастерскими	56
5.	Заведующий центром профессионального образования	56
6.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	56
7.	Мастер производственного обучения	56
8.	Методист	56
9.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	56
10.	Педагоги-организаторы	56
11.	Педагог-библиотекарь	56
12.	Педагог-психолог	56
13.	Преподаватель	56
14.	Социальный педагог	56
15.	Старший методист	56

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
К Коллективному договору на 2025-2027 год
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Жирновский нефтяной техникум»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ «ЖНТ»

_____ Е.В. Дорошенко
« ____ » _____ 2024г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
Комитета

_____ В.И. Чернецкий
« ____ » _____ 2024г.

Отпуска работников, постоянно работающих в филиалах, находящихся в местах, приравненных к районам Крайнего Севера, согласно трудового законодательства.

№ п/п	Должность	Кол-во дней отпуска
1.	Заведующий филиалом	28 основной отпуск 16 дополнительных дня
2.	Преподаватель	56 основной отпуск 16 дополнительных дня
3.	Методист	56 основной отпуск 16 дополнительных дня
4.	Мастер производственного обучения	56 основной отпуск 16 дополнительных дня
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	28 основной отпуск 16 дополнительный дня
6.	Уборщик служебных помещений	28 основной отпуск 16 дополнительных дня
7.	Библиотекарь	28 основной отпуск 16 дополнительных дня
8.	Секретарь	28 основной отпуск 16 дополнительных дня

Примечание. При введении в штатное расписание новых должностей в Няганском и Стрежевском филиалах, согласно статьи 321 Трудового кодекса РФ, кроме ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 16 календарных дней.