



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Техникум горных разработок имени В.П.Астафьева»

на 2025-2028 годы

От работодателя
Директор
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
имени В.П.Астафьева»
 Л.В. Данилович
М.П.
«17» марта 2025г.

От работников:
председатель профсоюзного комитета
КГБПОУ «Техникум горных
разработок
имени В.П.Астафьева»
 Н.В.Распопова
«17» марта 2025г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового
коллектива КГБПОУ «Техникум горных разработок имени
В.П.Астафьева».

Протокол №9 от 14.03.2025г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	страница
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения и трудовой договор	5
3.	Рабочее время	7
4.	Время отдыха	9
5.	Оплата труда	12
6.	Охрана труда и здоровья	14
7.	Гарантии в области занятости	16
8.	Социальная защита молодежи	18
9.	Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа	18
10.	Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю	19
11.	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	20
12.	Приложения к коллективному договору:	
12.1.	Список должностей, занятых на работах с особыми условиями труда, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение № 1)	21
12.2.	Список должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающий право на дополнительный отпуск (Приложение № 2)	22
12.3.	Список должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, дающий право на дополнительный отпуск (Приложение № 3)	23
12.4.	Список подразделений, работникам в которых полагается доплата за работу в ночное время (Приложение № 4)	24
12.5.	Размеры персональной выплаты за опыт работы (Приложение № 5)	25
12.6.	Список должностей педагогических работников, которым устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней (Приложение № 6)	26
12.7.	Список должностей, не имеющих перерыва для приема пищи в течении рабочего дня (Приложение № 7)	27

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении на основе взаимных интересов Сторон.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В.П.Астафьева», в лице директора, именуемый далее **«Работодатель»**, и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников образования РФ профсоюзный комитет КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В.П.Астафьева», в лице её председателя, именуемы далее **«Профсоюзный комитет»**.

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников образовательного учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе организации образования.

1.4. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности по сравнению с установленными законами РФ и нормативно-правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года (но не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективного договора может быть продлен срок не более 3 лет.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективного договора сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава профсоюза, является полномочным представительным органом работников КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В.П.Астафьева», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения

Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.11. Изменения и дополнения в настоящей коллективный договор в течении срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с предыдущим коллективным договором и нормами действующего законодательства РФ. Принятые Сторонами изменения или дополнения к настоящему коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников организации.

1.12. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст.57 ТК РФ).

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией в составе:

1. Директор.
2. Главный бухгалтер.
3. Юрисконсульт.
4. Председатель профсоюзной организации.
5. Специалист по кадрам.
6. Представители работников учреждения (2 человека).

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- 1.14.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.14.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.14.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, согласно п.5.11 настоящего договора.
- 1.14.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.14.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.14.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.14.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.14.8. реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.14.9. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- 1.15.1. Содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.15.2. Обеспечивать контроль, за соблюдением Работодателем, законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.15.3. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем, безопасных условий труда.

1.15.4. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.15.5. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание (конференцию) педагогических работников, представителей других категорий Техникума (далее конференция) не реже одного раза в год.

1.15.6. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором всех работников техникума, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.15.7. Профсоюзная организация обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию.

II. Трудовые отношения и трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных с. 59 ТК РФ. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о работодателе, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями 1 и 2 статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.6. Срочный трудовой договор, может быть, расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч. 3 ст.80 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.8. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений

коллективного договора. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия:

- об уточнении места работы;
- о неразглашении охраняемой законом тайны.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного договора.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ) и должностной инструкцией.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 экземплярах, передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда, повышения и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, в том числе ротация рабочих мест, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

2.13.1. Осуществлять контроль, за соблюдением Работодателем, законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.13.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

2.14. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными и региональными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными и региональными законами;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников;

- принимать локальные нормативные акты.

2.15. Работник имеет право на:

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату установленной заработной платы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- участие в управлении техникумом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными и региональными законами и настоящим Коллективным договором формах;
- объединение в профессиональный союз для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на информацию о выполнении Коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными и региональными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными и региональными законами.

III. Рабочее время

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графика работы, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.3. Для работников, занятых на работах с особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации (Приложение 1).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работником с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

Данным работникам (преподаватель, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ) устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними. Количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

3.4. Рабочее время водителей автомобилей регламентируется приказом Минтранса РФ от 16.10.2020г. №424 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей». Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях (ст. 99 ТК РФ).

3.5. Дежурства вводятся с согласия работника и за пределами нормы рабочего времени как по основной, так и по совмещаемой должностям. Указанные дежурства не могут рассматриваться как сверхурочная работа.

3.6. Оказание платных услуг работниками учреждения, основная деятельность которых финансируется за счет средств, полученных от оказания платных услуг, проводится в основное рабочее время, по учебному плану, утверждаемому директором.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

г) работникам, обучающимся в учреждениях профессионального высшего образования по заочной и вечерней формам обучения (статья 173 ТК РФ).

3.7.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст.25 Закона РФ от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» ст.74 ТК РФ):

- режим не полного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников;

- отмена данного режима работы производится с учетом мнения профсоюзного комитета;

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

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

3.7.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд в случае производственной необходимости допускается с согласия работника и профсоюзного комитета.

3.7.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

3.7.5. Привлекать работника (работающего по 40 часовой нагрузке и не работающего в смену) к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с профсоюзным комитетом. Работу

в выходной день оплачивать в 2-кратном размере или компенсировать отгулом (ст. 153 ТК РФ).

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.7.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработки компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.7.7. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в двух случаях:

- выполнение сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

3.7.8. Список должностей, не имеющих перерыва для приема пищи в течение рабочего дня, указан в Приложение № 7.

3.7.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

IV. Время отдыха

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ).

Инвалидам независимо от группы инвалидности устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181 ФЗ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы по данной организации, за второй и последующие годы работы

в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев, за фактически отработанное время (ст. 122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются:

- дополнительные отпуска:
- 8 календарных дней – работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статья 116 ТК РФ, Ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. От 22.08.2004) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях»);
- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем. Список должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на дополнительный отпуск, предусмотрен Приложением № 2;
- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, предусмотрен Приложение №3, ст. ст. 117, 118, ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на отпускное время, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120, 112 ТК РФ).

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

4.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3.

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом положений работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.8. При увольнении работнику техникума выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

работникам 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;

работникам инвалидам – 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и по другим обоснованным причинам – до 5 календарных дней;

работнику, имеющему 2 или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время, отдельно, либо частями – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

ветеранам труда отпуск без сохранения заработной платы до 30 рабочих дней в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах», при условии заблаговременной (не менее 2 недель) подаче заявления работником.

4.10. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

4.11. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности рабочего дня в течении недели. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней; подготовки и защиты выпускной и квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

4.12. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). Обеденный перерыв устанавливается протяженностью 30 минут.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительность до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.13.2. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.13.3. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный (неоплачиваемый) отпуск сроком до 1 года, с сохранением места работы (должности), объема учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов), порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (ст. 335 ТК РФ)

4.14. Профсоюзный комитет обязуется:

4.14.1. Осуществлять общественный контроль, за соблюдением Работодателем, обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.14.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

4.14.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.14.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.14.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

V. Оплата труда

5.1. Заработная плата работников КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В.П. Астафьева» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и нормативными актами субъектов Российской Федерации (ст. 144 ТК РФ). Фонд оплаты труда работников техникума формируется на учебный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Заработная плата определяется размером окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Положением об оплате труда работников КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В.П. Астафьева».

5.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. При отработке работниками учреждения месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на

оплату труда работников (Закон Красноярского края №9-3864 от 29.10.2009г «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений»).

5.4. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности и носят постоянный или временный характер. В случае выполнения работ ненадлежащим образом размер стимулирующих выплат может быть существенно уменьшены или же выплаты могут не производиться в полном объеме.

5.5. Работодатель вправе приостанавливать, уменьшать или отменять выплаты стимулирующего характера при отсутствии или недостатке финансовых ресурсов в техникуме в порядке, установленном законодательством РФ.

5.6. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) ст. 199 ТК РФ, в том числе за качество профессиональной, педагогической, воспитательной и методической работы в техникуме, за личное успешное участие в конкурсах, соревнованиях, научных конференциях и т.д., за достигнутые личные положительные результаты, отмеченные по результатам проверок учебной, воспитательной и методической работы, лицензирования и аккредитации техникума;

5.7. Заработная плата каждого работника зависит от:

- его квалификации;
- сложности выполняемой работы;
- количества и качества затраченного труда;
- должностного оклада;
- компенсационных выплат (за вредные условия труда, за работу в сельской местности);
- опыта работы в занимаемой должности.

5.8. Доплата за работу в ночное время, в размере 35% должностного оклада. Перечень должностей работников, которых полагается доплата за работу в ночное время, предусмотрен Приложение № 4.

5.9. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ определяется по согласованию между работником и администрацией, исходя из фонда оплаты труда.

5.10. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях образования в размере 5-25% должностного оклада. Для работников учреждения предусмотрены Приложением № 5.

5.11. За работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст.187 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»).

5.12. Оплата труда работнику, выполняющему наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При совмещении должности работника, временно отсутствующего на работе (отпуск, болезнь и т.д.) производится доплата, размер которой определяется директором техникума.

5.13. При не выполнении норм выработки и обслуживании труда (должностных обязанностей) по вине работника нормированная часть заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст.155 ТК РФ).

Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером указанные выплаты не ограничены. Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1993, № 41, ст. 3930.

5.14. Работникам учреждения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые 2 часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

- за последующие часы – в двойном размере. (ст.152 ТК РФ).

5.15. Запрещается какая-либо дискриминация при условии и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

5.16. Сроки выплаты заработной платы для работников КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В.П. Астафьева» установлены в соответствии с требованиями ст.135 ТК РФ, Приказа № 417-к от 23.12.2014 г. «Об утверждении сроков выплаты заработной платы»: 10 числа текущего месяца – за вторую половину предшествующего месяца; 25 числа текущего месяца – за первую половину текущего месяца.

5.17. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В.П. Астафьева» производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется возмещать работникам расходы, связанные со служебными командировками. Порядок и размер возмещения определяются Положением Техникума о возмещении расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации и приказами директора Техникума.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.3.2. Обеспечить создание и функционирование [системы управления](#) охраной труда;

6.3.3. Привести в соответствие каждого рабочего места государственным нормативным [требованиям](#) охраны труда;

6.3.4. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.3.5. Обеспечить реализацию [мероприятий](#) по улучшению условий и охраны труда

6.3.6. Организовать разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.3.7. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.3.8. Приобрести за счет собственных средств и организовать выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном [законодательством](#) Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.3.9. Обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;

6.3.10. Организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.3.11. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.12. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с [законодательством](#) о специальной оценке условий труда;

6.3.13. Организовать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.3.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном [порядке](#) обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.3.15. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований [законодательства](#) Российской Федерации о государственной тайне;

6.3.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию [первой помощи](#) пострадавшим;

6.3.17. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.3.18. Организовать [санитарно-бытовое обслуживание](#) и медицинское обеспечение работников в соответствии с [требованиями](#) охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.3.19. Организовать обязательное социальное [страхование](#) работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.20. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих

на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео -, аудио - или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.3.21. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном [статьей 372 ТК РФ](#) для принятия локальных нормативных актов;

6.3.22. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.4. Работник обязан:

6.4.1. Соблюдать требования по охране труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования по направлению работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

VII. Гарантии в области занятости

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой квалификацией. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, устанавливаются согласно ст. 178 ТК РФ. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);

7.5. Создание условий для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 196, 197 ТК РФ), в том числе при проведении ротации рабочих мест.

7.6. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, допускается только с письменного согласия работника, за исключением временного перевода на другую работу, на срок до 1 года, по соглашению сторон (ст. 71, 72.1, 72.2 ТК РФ).

Не потребуются согласия работника на перемещение его на другое рабочее место в пределах учреждения, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а так же о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.7.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.7.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщить профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ)

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.7.4. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Расходы, понесенные организацией на выплату стипендии при профессиональной подготовке работника, являются компенсируемыми работником пропорционально отработанному времени в случае увольнения последнего по собственному желанию или инициативе работодателя (ст. 81 п. 3,5,6 – пп. а, б, в, г, 10, 11, 14 ТК РФ) в течение 5 лет после окончания обучения. Условия обучения оговариваются ученическим договором – дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.7.5. Работодатель обязуется принимать следующие меры по содействию занятости:

а) с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

б) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профсоюзного комитета (ч.3 ст.82 ТК РФ);

в) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам;

г) содействовать в оформлении пенсионного обеспечения, в том числе при решении службы занятости, лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата;

д) производить ежемесячную выплату надбавки молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания после окончания учебного заведения трудовые договоры с КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В.П.Астафьева» ежемесячную надбавку в размере 20 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для

конкретного работника, на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

7.7.6. Единовременная материальная помощь

Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи, по решению руководителя учреждения (Приказ МЗ и СР РФ от 28 августа 2008 г. № 463н):

- в связи со смертью Работника; в связи со смертью супруга (супруги); близких родственников (детей, родителей);
- при бракосочетании впервые;
- при достижении работниками возраста: женщины – в 55 лет, мужчины – в 60 лет;
- при рождении ребенка 3000 рублей.

7.7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором

7.7.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.7.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

VIII. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечение молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

8.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

8.2. Создать общественный совет (комиссию) по работе с молодежью в организации.

8.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Создавать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи.

8.4.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

8.4.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий.

IX. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

Работодатель обязуется:

9.1. Включать представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Не препятствовать осуществлению профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и права требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

9.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

9.4. Освободить от работы членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. (Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 п.5 Закона о профсоюзах).

9.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. (Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и Устава профкома).

9.6. По письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет первичной организации профсоюза денежные средства из их заработной платы (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах).

Х. Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

10.1. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

а) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

б) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

в) умышленного причинения ущерба;

г) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

д) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

е) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

ё) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

10.2. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества, либо ущерб, установленный актом ревизии проверяющего (контролирующего) органа.

XI. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

11.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным

договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей, двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.5. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств. Лица, виновные в не представлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом ст. 54 ТК РФ Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ФЗ.

11.6. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу: по одному экземпляру для каждой из сторон, третий экземпляр – для направления в краевую территориальную профсоюзную организацию.

Коллективный договор с приложениями принят на собрании работников КГБПОУ «Техникум горных разработок имени В.П. Астафьева».

Приложение №1

к коллективному договору
КГБПОУ «Техникум горных
разработок имени В.П.
Астафьева»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»

_____ Н.В.Распопова

«17» марта _____ 2025г.

Утверждаю:
Директор
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»

_____ Л.В.Данилович

«17» марта _____ 2025г.

СПИСОК

должностей, занятых на работах с особыми условиями труда, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы)»

Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, мастера производственного обучения; методист; руководитель физического воспитания; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,

18 часов в неделю:

преподаватели, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год;
педагоги дополнительного образования,

720 часов в год:

Преподаватели.

Приложение №2

к коллективному договору
КГБПОУ «Техникум горных
разработок имени В.П.
Астафьева»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»

_____ Н.В.Распопова

«17» марта 2025г.

Утверждаю:
Директор
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»

_____ Л.В.Данилович

«17» марта 2025г.

СПИСОК

**должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на
дополнительный отпуск, продолжительностью (в календарных днях)**

1. Заместитель директора по АХР- 3;
2. Главный бухгалтер - 3;
3. Заместитель главного бухгалтера-3;
4. Ведущий бухгалтер-3;
5. Ведущий экономист- 3;
6. Водитель автомобиля-3;
7. Специалист отдела кадра - 4;
8. Юрисконсульт- 3;
9. Механик-3.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работника с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Приложение №3

к коллективному договору
КГБПОУ «Техникум горных
разработок имени В.П.
Астафьева»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»
_____ Н.В.Распопова
«17» марта 2025г.

Утверждаю:
Директор
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»
_____ Л.В.Данилович
«17» марта 2025г.

СПИСОК

**должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными,
опасными и иными условиями труда, за фактически отработанное время,
дающими право на дополнительный отпуск, продолжительностью
(в календарных днях)**

1. Кочегар.
2. Подсобный рабочий.

В соответствии со ст.ст.117, 219 ТК РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Приложение №4

к коллективному договору
КГБПОУ «Техникум горных
разработок имени В.П.
Астафьева»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»
_____ Н.В.Распова
«17» марта 2025г.

Утверждаю:
Директор
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»
_____ Л.В.Данилович
«17» марта 2025г.

СПИСОК

**должностей, на которых устанавливается доплата за работу в ночное время в
размере 35 % (с 22-00 ч. до 6-00 ч.)**

1. Кочегар.
2. Подсобный рабочий.
3. Воспитатель.

Приложение №5

к коллективному договору
КГБПОУ «Техникум горных
разработок имени В.П.
Астафьева»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»
_____ Н.В.Распопова

«17» марта 2025г.

Утверждаю:
Директор
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»
_____ Л.В.Данилович

«17» марта 2025г.

**Размеры персональной выплаты за опыт работы
(в соответствии с Положением об оплате труда учреждения)**

1. Размеры персональной выплаты за опыт работы работникам образовательных учреждений осуществляется в следующем размере:
- при стаже работы в занимаемой должности от 1 года до 5 лет – 5%;
 - при стаже работы в занимаемой должности от 5 лет до 10 лет – 15%;
 - при стаже работы в занимаемой должности свыше 10 лет – 25%;

Приложение №6
к коллективному договору
КГБПОУ «Техникум горных
разработок имени В.П.
Астафьева»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»

_____ Н.В.Распопова

«17» марта 2025г.

Утверждаю:
Директор
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»

_____ Л.В.Данилович

«17» марта 2025г.

**Список должностей педагогических работников, которым
устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск в
количестве**

56 календарных дней

(Постановление Правительства РФ от 01.10.2024г. №466)

Директор
Заместитель директора по УПР
Заместитель директора по УВР
Заместитель директора по УР
Заведующий филиалом
Начальник отдела по производственной работе
Начальник отдела по УВР
Старший мастер
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Воспитатель
Педагог дополнительного образования
Педагог-психолог
Мастер производственного обучения
Социальный педагог
Методист

Приложение №7
к коллективному договору
КГБПОУ «Техникум горных
разработок имени В.П.
Астафьева»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»
_____ Н.В.Распопова

«17» марта 2025г.

Утверждаю:
Директор
КГБПОУ «Техникум
горных разработок
В.П. Астафьева»
_____ Л.В.Данилович

«17» марта 2025г.

**Список должностей, не имеющих перерыва для приема пищи
в течение рабочего дня**

Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной
подготовки)
Руководитель физического воспитания
Педагог дополнительного образования
Педагог-психолог
Мастер производственного обучения