

***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР***  
*между работодателем и работниками*  
*Областного государственного бюджетного*  
*профессионального образовательного учре-*  
*ждения «Клепиковский технологический*  
*техникум»*  
*на 2019-2021 годы*

От работодателя:  
Директор Учреждения

\_\_\_\_\_ В.С. Бряков  
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работников:  
Представитель работников Учреждения

\_\_\_\_\_ В.Н. Колоус  
(подпись Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

## **Понятия, применяемые к настоящему коллективному договору**

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем - Областным государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Клепиковский технологический техникум» (ОГБПОУ «СКТТ») в лице директора.

Работодатель - Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Клепиковский технологический техникум» (ОГБПОУ «СКТТ») в лице директора, вступившее в трудовые отношения с работником.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения в образовательной организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Клепиковский технологический техникум» (далее – Учреждение)

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники ОГБПОУ «СКТТ» и работодатель в лице директора ОГБПОУ «СКТТ», действующего на основании Устава Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Клепиковский технологический техникум», утвержденного совместным приказом министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области и министерства образования Рязанской области 04.08.2015 г. № 372п/726

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОГБПОУ «СКТТ».

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором в соответствии со ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.13. Для обеспечения регулирования социально- трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, а также для организации контроля по выполнению коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений на равноправной основе из представителей сторон создается комиссия, действующая на основе положения (приложений 4), (ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.14. Настоящий коллективный договор заключен на 2019 – 2022г.г., вступает в силу с 15 марта 2019 года и действует до 15 марта 2022 года

1.15. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 13 декабря 2022 года.

## **12. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, эффективный контракт порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с вновь поступившим работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается ра-

ботодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем выполняемой работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, условия оплаты труда. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы согласно статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов рабочего учебного плана, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается 1440 часами.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.5. При установлении преподавателям, мастерам производственного обучения, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, практики в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по рабочим учебным планам, сокращения количества групп, уменьшения численности обучающихся в группе.

Объем учебной нагрузки меньше или больше 720 ч., нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также работникам других образовательных учреждений, предприятий и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до 1 года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменения количества часов по учебным планам, изменения количества групп, изменения количества студентов в группе

- а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации

2.10. По инициативе работодателя изменения условий трудового договора, определяемые сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, Трудового кодекса Российской Федерации). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **3. Повышение квалификации работников, стажировка**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель по согласованию с Советом Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки работников, перечень необходимых профессий и специальностей

на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения. (Приложение б)

3.2. Работодатель обязуется:

- организовывать повышение квалификации работников (в разрезе специальности), не реже чем один раз в три года;

- организовывать для преподавателей, мастеров производственного обучения профессионального учебного цикла прохождение стажировки 1 раз в 3 года в профильных организациях, предприятиях;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления работника на повышение квалификации, стажировку с отрывом от производства, стажировку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Работникам, успешно обучающимся в образовательных организациях высшего образования, и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию и профессиональных образовательных организациях, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 40 календарных дней;

- на каждом последующем курсе соответственно по 50 календарных дней;

- прохождение государственной итоговой аттестации до четырех месяцев.

Работодатель предоставляет без сохранения заработной платы отпуск для:

- сдачи вступительных испытаний – 15 календарных дней;

- для прохождения итоговой аттестации слушателям подготовительных отделений в образовательных организациях высшего образования – 15 календарных дней.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно.

3.5. Работники, обучающиеся в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, заключают договор с работодателем об обязательной отработке после обучения в течение

3-х лет, при условии, что обучение производилось за счет средств работодателя или при заключении целевых договоров на обучение.

3.6. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.7. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ № 276 от 07.04.2014 г. Минобрнауки РФ) и по ее результатам устанавливает работникам оплату труда, соответствующую полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. Работодатель письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории за 3 месяца.

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

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников Учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала.

(ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время в размере 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, указанные в (статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 181 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации). (Приложение 1)

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

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, расписания учебных занятий, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения и дополнительными обязанностями.

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

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



5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, с одним перерывом 2 часа между занятиями в неделю при загрузке преподавателя на одну ставку.

По мере возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Время, свободное от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания Педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему предоставляется другой день для отдыха.

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

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

5.10. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку.

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

5.11. Общим выходным днем является воскресенье, для работников с 5-ти дневной рабочей неделей вторым выходным днем является суббота.

5.12. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

для педагогических работников – 56 календарных дней;

для остальных работников – 28 календарных дней.

Предоставлять работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;
- при рождении ребенка отцу – 3 дня
- на похороны близких родственников (дети, родители, братья, сестры) — 3 дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 дня к очередному отпуску лицам, имеющим очередной отпуск 28 календарных дней;
- работникам, занятым на вредных и тяжелых условиях работы – 7 календарных дней к очередному отпуску (ч.2 ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации)

5.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных Положением (приложение № 5).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также время дежурств педагогических работников по Учреждению, условия работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации ).

5.15. Дежурство педагогических работников по Учреждению осуществляется согласно утвержденного на текущий учебный год графика. Дежурство начинаться за 20 минут до начала занятий и заканчивается не ранее 20 минут после их окончания.

5.16. Работодатель обязан отстранять от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке медосмотр;
- при выявлении в соответствии с мед. заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными органами и иными нормативными правовыми актами.

Работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, но если работник не прошел обучение и проверку по охране труда или медосмотр не по

своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст.76 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.17. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации .

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может заменяться денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений, работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, работников рабочих профессий Учреждения осуществляется на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам. (Приложение 2)

6.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням педагогических работников.

6.3. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается министерством образования и молодежной политики Рязанской области.

6.4. Оплата труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливается в зависимости от должностного оклада руководителя Учреждения распорядительными документами министерства образования и молодежной политики Рязанской области.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 20 числа месяца . При выплате заработной платы работодатель обязан предоставить каждому работнику расчетный листок, денежные средства перечисляются на зарплатные карты работников или выдаются наличными в кассе Учреждения по адресу Рязанская область, г. Спас- Клепики, ул. Московская, д.33.

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

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.7. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится нормативными документами РФ.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда вводится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Системы и формы оплаты труда, размер доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре - Положение об оплате труда работников, Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда (приложения 2, 3)

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

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере среднего заработка.

При нарушении по вине работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 годовой ставки.

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

## **7 ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель и представитель работников ОГБПОУ «СКТТ» обязуются:

7.1. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах Учреждения

## 7.2. Работодатель обязуется:

- разрабатывать инструкции и проводить инструктаж по охране труда на каждом рабочем месте (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, безопасных условий охраны труда на каждом рабочем месте (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разрабатывать и осуществлять порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников Учреждения;
- проводить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма, разрабатывать мероприятия по их снижению;
- обеспечивать работников бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (Приложение № 8);
- разрабатывать план мероприятий по улучшению условий охраны труда и техники безопасности;
- принимать меры для укомплектования медицинского и учебных кабинетов повышенной опасности (физики, химии, информатики, биологии, физической культуры, мастерских) необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи;
- обеспечивать прохождение работниками Учреждения обязательных периодических медицинских осмотров;
- проводить специальную оценку условий труда;
- обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством РФ обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов Учреждения, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм и правил по охране труда и экологической безопасности;
- не допускать лицензирования деятельности Учреждения без заключения органов государственного надзора и контроля на соответствие объектов требованиям правил и норм охраны труда;
- предусматривать в смете расходов выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии и обеспечивать своевременное его исполнение;
- гарантировать работнику защиту от необоснованных действий администрации Учреждения в случае отказа работника от выполнения работ в условиях допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

## **8. Социальное и медицинское обслуживание работников**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2.Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

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

8.4. Обеспечивает прохождение за счет средств работодателя обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников и медицинских обследований вновь поступающим на работу. Не препятствует прохождению внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставляет транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.5. Пополняет аптечку для оказания медицинской помощи.

8.6. Оказывает материальную помощь работникам в связи с тяжелым материальным положением, в случае временной нетрудоспособности на проведение операции и лечение, на похороны родственников (родителей, детей, мужа, жены), на санаторно-курортное лечение, на рождение ребенка, в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. (Приложение 3)

8.7. Предоставляет возможность бесплатного обучения работников Учреждения, их детей, супруга или супруги на платных курсах, организованных в Учреждении, но не более двух человек на группу слушателей по согласованию с Советом Учреждения.

8.8. Предоставляет единовременное пособие работникам при награждении наградами в размере:

- «Заслуженный учитель РФ» - 3000 рублей;
- Почетный работник образования РФ - 2000 рублей;
- Отличник физической культуры и спорта - 2000 рублей;
- Почетная грамота, Благодарность Министерства просвящения РФ - 1500 рублей;
- Почетная грамота, Благодарность Губернатора Рязанской области, Рязанской Областной государственной Думы - 1000 рублей;
- Почетная грамота, Благодарность министерства образования и молодежной политики Рязанской области - 1000 рублей;
- Почетная грамота, Благодарность МО- Клепиковский муниципальный район - 1000 рублей

## **9. Обязанности работников Учреждения**

9.1 Работники Учреждения гарантируют обязательное выполнение обязанностей, возложенных на них трудовым договором, Уставом Учреждения, локальными актами, должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

9.2. Работники несут материальную ответственность за сохранность закрепленного за ними имущества Учреждения в пределах полученного ущерба, но не

более среднемесячного заработка, в случае установления вины (ст. 238-250 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Работники обязаны соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы.

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

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля и исполнением коллективного договора на Конференции

10.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Изменения коллективного договора производятся только по взаимному согласию и в порядке установленном законом РФ.

10.9. Стороны договорились, что при решении вопросов в рамках настоящего договора необходимо отказаться от конфронтации, руководствоваться принципами взаимного уважения, сотрудничества, взаимопонимания.

10.10. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, каждая из них вправе проводить проверки работы по выполнению договора, запрашивать у другой стороны необходимую информацию.

## Приложения к коллективному договору

Приложение А. Правила внутреннего трудового распорядка Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Клепиковский технологический техникум»

Приложение Б. Положение об оплате труда работников Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Клепиковский технологический техникум»

Приложение В. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение Г. Положение о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения коллективного договора в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Клепиковский технологический техникум»

Приложение Д. Положение о порядке и условиях представления педагогическим работникам ОГБПОУ «СКТТ» длительного отпуска сроком до 1 года

Приложение Е. План повышение квалификации, и стажировки педагогических работников Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Клепиковский технологический техникум» на 2019-2021 годы.

Приложение З. Соглашение по охране труда

Приложение И. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанные с загрязнением.

Приложение К. Перечень работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда на которые устанавливается доплата до 12% от ставки (должностного оклада).