

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

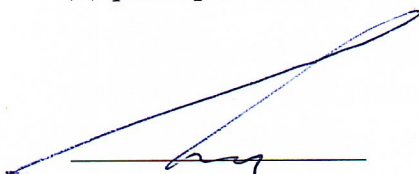
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Республики Хакасия «Профессиональное училище №18»

655700, с. Аскиз, ул. Красных Партизан, 26. Тел.: 9-16-29, факс: (39045) 9-23-25

на 2025 -2028 годы

От работодателя:

Директор ГБПОУ РХ ПУ-18



2025 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РХ ПУ-18



2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду Администрация Аскизского района Республики Хакасия

Регистрационный № 20 от «06» мая 2025 г.

Руководитель органа по труду Ведомственный по труду и охране труда С.В. Губзиков
М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Хакасия «Профессиональное училище №18».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установления 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, отраслевыми тарифными соглашениями, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя – первичной профсоюзной организации Чебодаевой О.Г. (далее профком);
- работодатель в лице его представителя – директор ГБПОУ РХ ПУ-18 Чебодаевым И.О.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ);

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжении эффективного контракта с руководителем учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной доверенности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к

снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и профкомом:

- учет мнения (по согласованию) с профкомом;
- согласование профкома с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- согласование профкома с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, только в случаях, предусмотренной статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства, на основании Положения о

работе с персональными данными работников ГБПОУ РХ ПУ-18. (Приложение №1)

2.6. По инициативе работодателя изменения обязательных условий Трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т. д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений обязательных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

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

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

в служебные командировки (ст. 166 ТК РФ).

-Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренных статьями 173-177 ТК РФ.

-Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройства

Работодатель обязуется, в соответствии с ч. 3, ст. 81 ТК РФ:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомления должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профсоюза (с предварительного согласия).

Стороны договорились, что:

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют так же: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

- Неосвобожденные председатели первичных и территориальных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

-Высвобождаемым работникам представляются гарантии компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. 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 ТК РФ) (**Приложение №2**), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) 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 за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания Педагогического совета, родительского собрания) преподаватели, мастера производственного обучения и другие работники учреждения 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 статьями 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьями 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.3 ст.153 ТК РФ).

Преподавателям и мастерам производственного обучения, осуществляющим рейды совместные с субъектами профилактики по обеспечению общественного порядка в выходные и праздничные дни, оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

В случаях предусмотренных статьями 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет; инвалидов; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.8. 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.

5.9. Время летних, зимних 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 рабочей нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения с профкомом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. О предоставлении работнику, имеющему двух и 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 без матери в возрасте до четырнадцати лет; работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи – инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

- с ненормированным рабочим днем, в соответствии со статьей 119 ТК РФ и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3 календарных дней).

- предоставлять работникам отпуск (с сохранением заработной платы) в следующих случаях:

1. при рождении ребенка - до 5 дней;
2. для сопровождения ребенка младшего школьного возраста в школу - 3 дня;
3. в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
4. для проводов детей в армию - 3 дня;
5. свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
6. на похороны близких родственников – до 5 дней;
7. родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибшим или умершим в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
8. неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и членам профкома – 1 день;
9. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня (и другие случаи)

5.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

5.13. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №2**) или трудовым договором с работниками (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №2**).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе в течение

перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин. до начала занятий и продолжаться не более 20 мин. после их окончания. 2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с гл.4 Типового положения об учреждении начального профессионального образования устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в данном учреждении с учётом согласования с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников, ведущих преподавательскую деятельность, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателя и мастеров производственного обучения может быть разной в 1 и во 2 полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.16. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) представляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.17. Учебная нагрузка преподавателям и мастерам производственного обучения и другим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками образовательного учреждения.

5.18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

5.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя и мастера производственного обучения и других работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации и другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, мастера производственного обучения или другого работника ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходя из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников учреждения осуществляется на основе Трудового Кодекса РФ и включает в себя размеры базовых окладов по квалификационным уровням ПКГ, должностных окладов работников с учётом повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- 1) Положения об оплате труда работников ГБПОУ РХ ПУ-18;
- 2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня выплат компенсационного характера;
- 6) перечня выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) решения профсоюзного комитета работников.

6.3 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 30 числа – аванс и 15 числа – окончательный расчёт за месяц работы. Работник имеет право получать заработную плату через кассу учреждения или путём перечисления на лицевой счёт в банке по заявлению.

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

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с НСОТ;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжёлыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда.

6.5. Изменения разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (базовых должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решение о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение базового должностного оклада в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из более высокого базового должностного оклада, оплата труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.7 Молодым специалистом считается лицо, поступившее на педагогическую работу после окончания среднего профессионального или высшего профессионального образования и работающий в данном образовательном

учреждении не более трёх лет.

Молодым специалистам, работающим в ГБПОУ РХ ПУ-18 устанавливаются доплаты в размере 30% ставки (должностного оклада), а имеющим диплом с отличием в размере 50% в течение трёх лет работы.

6.8 Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников) в группе компенсируется преподавателю, мастеру производственного обучения, воспитателю установлением доплаты в размере, согласно Положению об оплате труда работников образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

- своевременно выплачивать заработную плату;
- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной статьей 412 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ);
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчёта включительно.
- сохранять за работниками, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;
- расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за три дня до выдачи заработной платы;
- плановый размер аванса устанавливается из расчёта 40% заработной платы работников. Внеплановый аванс выдавать работникам по их личным заявлениям в счёт заработной платы в размере до 1 среднего месячного заработка;
- оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала;
- премирование работников осуществлять за счёт экономии бюджетных и внебюджетных средств, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ РХ ПУ-18;
- все виды дополнительных работ, не связанные с педагогической деятельностью выполняются только с согласия работника и оплачиваются работодателем по соглашению обеих сторон;
- любые удержания из заработной платы работника осуществляются в соответствии со ст.137, 138 ТК РФ, и иные только с письменного согласия;
- членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка;

- ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, места для приема пищи).

7.3. Оказывает материальную помощь работникам за счет внебюджетных средств при наличии ФОТ образовательной организации:

- в связи с рождением ребенка 2000 рублей;
- в связи с юбилеем (50 лет, 55 лет (женщин), 60 лет (мужчины)) - 2000 рублей;
- при выходе работника на пенсию по возрасту – 2000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников – 3000 рублей;
- в связи с длительной болезнью работника - от 1000 до 2000 рублей.

7.4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом их мнения по согласованию с профкомом, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.5. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере месячного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.6. Работникам училища при оказании всех услуг (при покупке сельхозпродукции, услуги автотранспорта, аренды помещения (столовая), обучение на водителя категории «В») предоставлять 50% скидку. При формировании коммерческой группы на водителей категории «В» закреплять не более одного льготного места для работников училища при этом учитывать стаж работы в данном образовательном учреждении не менее 3-х лет, материальное положение семьи.

VIII. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2% от суммы затрат на производство работ (услуг) (ст. 226 ТК РФ).

8.2. Для реализации вышеуказанных средств ежегодно заключать с профсоюзным

комитетом соглашение по охране труда установленной формы (**Приложение №4**). В соглашение включить мероприятия, действительно улучшающие условия и охрану труда работников.

8.3. Организовывать проведение в учреждении специальной оценки условий труда (ст. 212 ТК РФ)

8.4. Проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работниками учреждения.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми нормами и утвержденными перечнями утвержденных профессий и должностей. (**Приложение №5, 6**).

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда и организовывать ее работу (ст. 218 ТК РФ).

8.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза образования и науки, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.13. Предоставлять транспорт для диспансерного обследования в районной больнице.

8.14. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда.

8.15. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20% (процентов) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях осуществления предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

8.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.17. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- ежегодный дополнительный отпуск, присоединяемый к основному по перечню профессий и должностей.
- доплаты процентов к тарифной ставке (окладу).

Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора и соглашения по охране труда (ст. 370 ТК РФ).
- принимать участие в работе комиссии по охране труда по расследованию несчастных случаев на производстве, по специальной оценке условий труда, по сохранности зданий и сооружений, по проверке знаний работниками требований охраны труда;
- заключать с работодателем ежегодное соглашение по улучшению условий и охраны труда по установленной форме;
- выдавать в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве заключение профкома о степени вины пострадавшего (ст.229-2 ТК РФ, ст.14 ФЗ №125-ФЗ «Об обязательном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»);
- согласовывать инструкции по охране труда;
- участвовать в проведении дней охраны труда и других мероприятий по охране труда;
- рассматривать на заседаниях профкома состояние охраны труда в учреждении (с приглашением и заслушиванием работодателя или его представителей);
- выдавать работодателю предложения по улучшению условий и охраны труда, по привлечению к дисциплинированной ответственности нарушителей требований охраны труда.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничения гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с членством профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2 ,

подпункту «Б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также производится с учетом мотивированного мнения (предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещать информацию в доступной для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членом профсоюза учреждения при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от суммы заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка представителя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимися профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 274, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет выборному профсоюзному органу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом мнение трудового коллектива:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) список работников учреждения, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- 10) положение о премировании работников;
- 11) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 12) другие локальные нормативные акты.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение эффективного договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирование труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.

196 ТК РФ);

- установление сроков выплат заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- распределение выплат стимулирующего характера.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Хакасской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Хакасскую республиканскую организацию Общероссийского Профсоюза образования.

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

10.12. Осуществлять контроль над правильностью, своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в следующих случаях:

- юбилейная дата (50 лет - для мужчин и женщин, 55 лет - для женщин, 60 лет - для мужчин) - 2000 рублей;
- рождение ребенка - 2000 рублей;
- смерть близких родственников - 3000 рублей;
- длительная болезнь работника - 2000 рублей.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Обеспечить бесплатные Новогодние подарки работникам - членам профсоюза, а также к другим праздникам на усмотрение профкома.

XI. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляет контроль реализации плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников по итогам года.

11.4. Рассматривают в течение 7 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его

подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

« 11 » апреля 20 25 год