

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«САРАТОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Саратовской области
«Саратовский техникум отраслевых технологий»
на 2025 – 2028 годы

Утвержден советом техникума

ГАПОУ СО «СТОТ»

«18» февраля 2025г.

Протокол № 3

От работодателя

Директор

ГАПОУ СО «СТОТ»

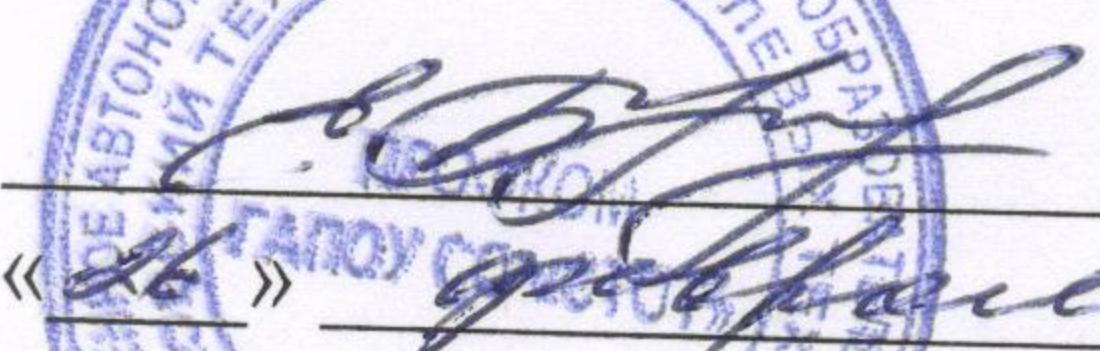

В.И. Абеляшев
«03» марта 2025 г.

МП

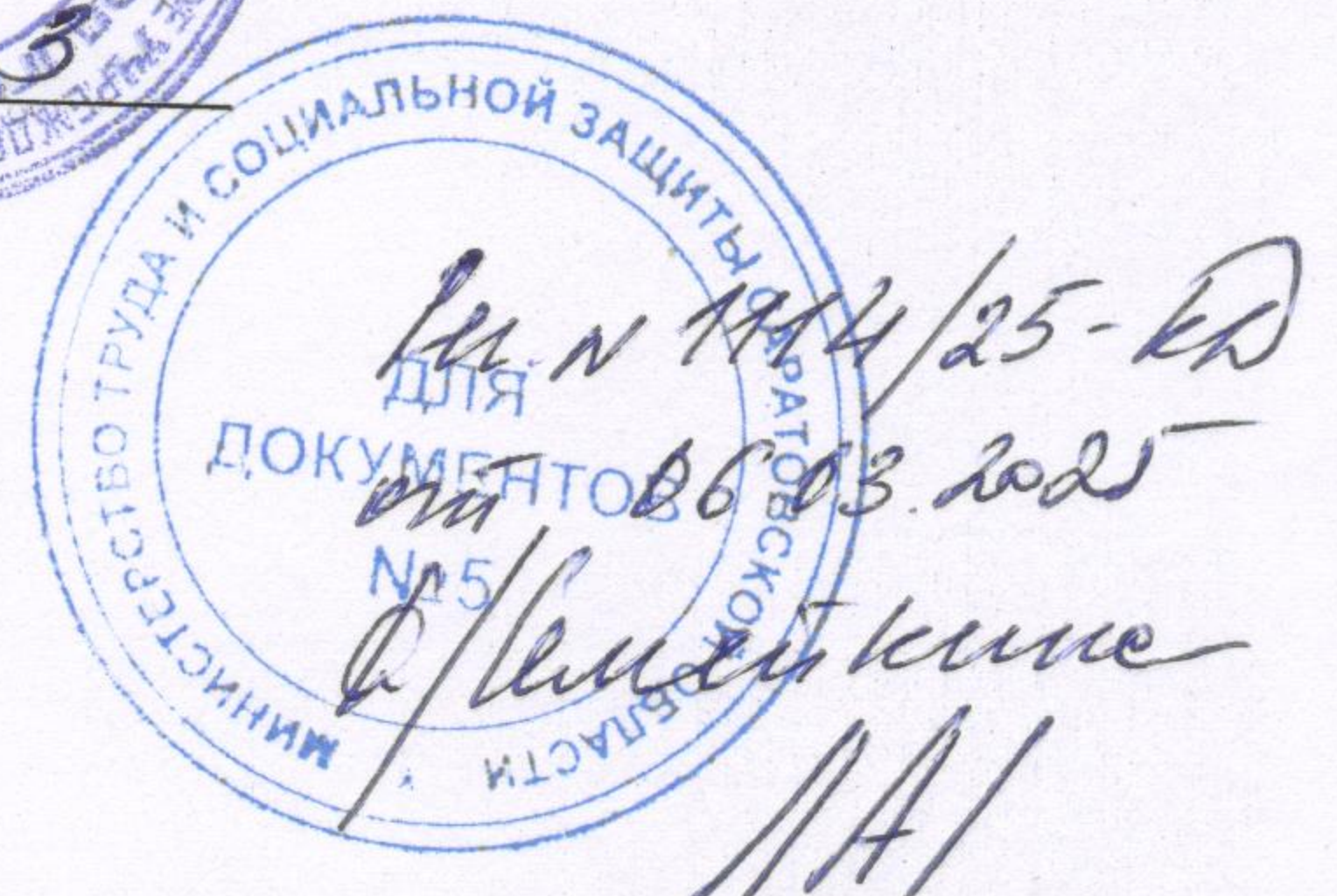


От работников

Председатель профсоюзной организации
ГАПОУ СО «СТОТ»


Е.В. Бурова
«16» февраля 2025 г.

Протокол № 5



Саратов 2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский техникум отраслевых технологий» на 2025 – 2028 годы

Утвержден советом техникума

ГАПОУ СО «СТОТ»

«____» _____ 2025г.

Протокол № _____

От работодателя
Директор
ГАПОУ СО «СТОТ»

В.И. Абеляшев
«____» _____ 2025 г.

МП

От работников
Председатель профсоюзной организации
ГАПОУ СО «СТОТ»

Е.В. Бурова
«____» _____ 2025 г.

Протокол № _____

СОДЕРЖАНИЕ:

Коллективный договор

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения и трудовой договор	5
3.	Оплата и нормирование труда	10
4.	Рабочее время и время отдыха	11
5.	Социальные гарантии, льготы и компенсация	16
6.	Охрана труда	17
7.	Гарантии профсоюзной деятельности	19
8.	Заключительные положения	20
	Положение № 1	21
	Номенклатура должностей педагогических работников	24
	Положение № 2	26
	Положение № 3	29

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Отраслевым Соглашением в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАПОУ СО «СТОТ» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Саратовский техникум отраслевых технологий», в лице директора Абеляшева Василия Ивановича, именуемое в дальнейшем Работодатель и Работники, интересы которых представляет профсоюзный комитет ГАПОУ СО «Саратовский техникум отраслевых технологий» в лице его председателя Буровой Елены Васильевны., именуемый в дальнейшем Профком.

1.4. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учётом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и т.д.

1.5. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

1.6. Коллективный договор действует не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения только при взаимном согласии и в порядке, установленном законом. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников, заключивших трудовой договор с учреждением. При проведении коллективных переговоров персональные интересы работников, являющихся членами профсоюза представляет профсоюзная организация Работодателя.

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

1.9. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. За не выполнение и не соблюдение мероприятий и положений коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1.11. В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства РФ о труде, иных нормативных правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ), либо иные условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Общие обязательства сторон.

1.12.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГАПОУ СО «СТОТ», повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения ГАПОУ СО «СТОТ»;
- осуществлять своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные и нормальные условия для выполнения Работниками трудовых обязанностей, норм труда и норм рабочего времени (благоустройство служебных комнат сотрудников, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров);
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень Работников;
- реализовывать программы социальной защиты Работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников.

1.12.2. Работодатель признает Профком единственным представителем Работников, уполномочивших его конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.12.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.12.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников ГАПОУ СО «СТОТ» в рамках настоящего коллективного договора Профком обязуется:

- содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда, методами присущими профсоюзу;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора и требовать устранения выявленных нарушений;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;
- контролировать выполнение действующих законов и выплате пособий за счёт средств социального страхования (на рождение ребёнка; по временной нетрудоспособности; по беременности и родам);
- представлять и защищать интересы членов коллектива с учётом условий труда, зафиксированных в трудовых договорах и коллективном договоре;
- оказывать практическую помощь в проведении аттестации, в случае необходимости отстаивает право сотрудника на труд;

- включать в коллективный договор предложения, выдвинутые по инициативе Работников;
- содействовать эффективной работе учреждения, методами присущими профсоюзу;
- отстаивать интересы Работников при изменении форм собственности и хозяйствования Работодателя;
- систематически контролировать состояние охраны труда;
- контролировать выполнение графика отпусков сотрудников;
- участвовать в деятельности комиссии по исполнению в учреждении Федерального закона о «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» 15 декабря 2001 года N 167-ФЗ;
- оказывать необходимую помощь в организации учёбы членов комиссии и профсоюзного актива по внедрению обязательного пенсионного страхования;
- организовывать проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования;
- контролировать достоверность сведений о застрахованных лицах, а также перечисление страховых взносов передаваемых в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

1.12.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения принятых обязательств.

1.12.6. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

1.12.7. Работодатель и Профком обязуются осуществлять проверку выполнения коллективного договора (за год) и отчитываться перед коллективом о результатах выполнения и соблюдения договора. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

1.12.8. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает администрацию о ходе и итогах выполнения условий коллективного договора. Работодатель обязуется представить профсоюзу необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

1.12.9. Работодатель и Профком спорные вопросы решают путём переговоров на принципах компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

1.12.10. Работодатель и Работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения - соглашение между Работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем. Работодатель - юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работником (ст. 16 ТК РФ).

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5. **Профессиональный стандарт** - это характеристика квалификации, необходимой Работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

2.6. Если Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена, применяются в качестве основы для определения требований к квалификации Работников с учетом особенностей выполняемых Работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией труда и связано с предоставлением компенсаций и льгот. В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). В трудовой договор включаются права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий настоящего договора, соглашений.

2.8. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены, изменены или дополнены только по соглашению сторон. Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом статьи 57 ТК РФ и должностные обязанности Работников. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

2.9. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор ст.58 ТК РФ)

2.10. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.11. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.12. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения

срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор ст.58 ТК РФ).

2.13. В трудовом договоре предусматриваются место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности; специальности; профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием; срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, конкретный вид поручаемой Работнику работы; режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у Работодателя); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада Работника; идентификационный номер налогоплательщика; сведения о документах, удостоверяющих личность Работника; условие об обязательном социальном страховании Работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе показатели и критерии оценки эффективности деятельности. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться также права и обязанности Работника и Работодателя, содержащие нормы трудового права.

2.14. Порядок и дополнительные условия заключения трудового договора определяются Работодателем и Работником по согласованию. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены, изменены или дополнены только по согласованию сторон. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

2.15. Для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей или вне его рабочего времени, Работник может привлекаться только с его согласия за дополнительную плату.

2.16. Работодатель обязуется в 3-х дневный срок со дня заключения трудового договора с Работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить Работника с коллективным договором организации и данным приказом под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.17. Работник имеет право на:

2.17.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.17.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

2.17.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

2.17.4. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением ежегодных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе дополнительных;

2.17.5. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.17.6. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- 2.17.7. получение карты системы «МИР» для выплаты заработной платы по письменному заявлению работника;
- 2.17.8. на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 2.17.9. участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.17.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 2.17.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не защищенными законом способами;
- 2.17.12. решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.17.13. возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.17.14. защиту персональных данных, хранящихся у Работодателя;
- 2.17.15. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 2.18. Перевод работника на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости, простоя и перемещения осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.72-76 ТК РФ).
- 2.19. Срочный трудовой договор может быть расторгнут с истечением срока его действия (ст.79 Трудового кодекса РФ). Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 Трудового кодекса РФ. Освобожденному Работнику выплачивается денежная компенсация, причитающаяся ему на момент освобождения за неиспользованные дни отпуска.
- 2.19. Члены профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда, не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены по инициативе администрации без согласия Профкома, а председатель первичной организации Профкома - без согласия Президиума обкома.
- 2.20. При принятии решения о сокращении численности или штата работников (п.2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и возможном расторжении трудового договора с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает Профкому информацию о предстоящем высвобождении каждого конкретного Работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда:
- а) не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий;
 - б) а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий.
- 2.21. Считать массовым высвобождением:
- а) ликвидацию учреждения или его подразделения, независимо от численности;
 - б) увольнение по сокращению численности или штата Работников: 15-19 человек в течение 30 календарных дней.

2.22. Если принято решение о сокращении численности или штата Работников, то сначала в организации ликвидируются вакантные должности и лишь после этого производится сокращение Работających. Не могут рассматриваться в качестве кандидатов на увольнение:

2.22.1. беременные женщины;

2.22.2. женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

2.22.3. одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие ребёнка без матери, независимо от того, работают ли они в это время или находятся в отпуске по уходу за ребенком;

2.22.4. лица, которым до назначения пенсии по старости осталось 5 лет;

2.22.5. проработавшие в учреждении образования 10 и более лет.

2.23. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

2.24. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

а) 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);

б) лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

в) Работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

г) Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению.

2.25. Персональный состав увольняемых и условия увольнения определяются с предварительного согласия Профкома и доводятся до сведения Работников под расписку не позднее, чем за 2 месяца. Когда Работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата определены, Работодатель предлагает каждому из них другую имеющуюся работу (вакантную должность) соответствующей квалификации работника. При отсутствии работы, соответствующей квалификации Работника, Работодатель должен предложить ему вакантную нижеоплачиваемую должность (нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учётом его образования, квалификации, опыта и состояния здоровья. Первый раз высвобождаемому Работнику должна быть предложена другая работа в день предупреждения о предстоящем увольнении, которое должно быть сделано под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения. Если Работник откажется от этой работы, Работодатель подбирает ему подходящую работу в течение, всего периода до увольнения, а также в последний день увольнения, так как за 2 месяца после предупреждения могут появиться вакансии.

2.26. Работникам, увольняемых в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата Работников (ст. 81 ТК РФ) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется за ним средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.27. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним договор до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией

организации, сокращением численности или штата работников организации, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Выплата заработной платы сотрудникам производится 2 раза в месяц (6 и 21 числа) безналичным способом в денежной форме в валюте Российской Федерации (ст. 131 ТК РФ) путем перечисления на банковские счета, операции по которым осуществляются с использованием карты «МИР» согласно договора или на указанный работником банковский счет до момента получения карточки. При совпадении дня выплаты с не рабочим праздничным или выходным днем, выплату заработной платы производить накануне (ст. 136 ТК РФ).

3.2. Ежемесячно всем Работникам выдается расчётный листок, отражающий составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате, утвержденный Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 136 ТК РФ).

3.3. Привлечение Профкома к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных Работников, проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда, результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения и информирование трудового коллектива о результатах анализа.

3.4. Сохранение за Работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от производства, средней заработной платы по основному месту работы.

3.5. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

3.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и в соответствии с Положением об оплате труда ГАПОУ СО «Саратовский техникум отраслевых технологий»:

3.6.1. оплата труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

3.6.2. доплата за работу в ночное время (с 22:00 до 06:00) производится в размере 35% часового должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время;

3.6.3. доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4% по результатам специально оцененных условий труда;

3.6.4. выплата сверхнормы рабочего времени только на условиях совместительства;

3.6.5. оплата труда за время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, в размере не менее двух третей оклада (ставки), рассчитанных пропорционально времени простоя, а время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ);

3.6.6. оплата труда Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже МРОТа, установленной Правительством области;

3.6.7. выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы или выполнение особо важных работ на срок их проведения (с учетом мотивированного мнения Профкома);

3.6.8. выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, за увеличение объёма выполняемых работ, за совмещение профессий, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (отпуск, болезнь, командировки и т.д.);

3.6.9. выплата стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности деятельности;

3.6.10. выплаты надбавок к должностному окладу за почетные звания:

- «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» в размере 901 руб.;

- «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», медаль К.Д. Ушинского; Л.С. Выготского в размере 901 руб.;

- «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» в размере 1601 руб.;

- Ученая степень кандидата наук в размере 3202 руб.;

- Ученая степень доктора наук в размере 7000 руб.

3.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). При этом обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

3.8. Изменение оплаты труда производится:

3.8.1. при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (приказа Министерства образования Саратовской области об установлении квалификационной категории);

3.8.2. при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

3.8.3. при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

3.8.4. при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

3.8. при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) 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 высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.9. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат Работник имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установления срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся Работнику при увольнении.

1V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени ГАПОУ СО «СТОТ» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями

трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГАПОУ СО «СТОТ».

4.2. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями. Для воспитателей, поваров, кухонных рабочих – режим работы по графику.

Примечание:

1. На основании постановления Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», к педагогическим работникам техникума относятся:

- воспитатель;
- мастер производственного обучения;
- методист;
- педагог дополнительного образования;
- преподаватель;
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины.
- руководитель физического воспитания;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными

объединениями;

- социальный педагог.

К должностям руководителей относятся:

- директор;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной организации;
- старший мастер.

4.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников (Приложение № 3) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) на основании положений приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601, регулирующих в зависимости от занимаемых педагогическими работниками должностей и (или) специальностей с учетом особенностей их труда продолжительность их рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, а также случаи установления верхнего предела учебной нагрузки.

4.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (педагогическая) нагрузка и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая,

подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

4. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.5. Для руководителя, заместителя руководителя, работников из числа администрации, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.6. Для Работника, которому по результатам специальной оценки условий труда, положена компенсация в виде сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, в соответствии со ст. 92 ТК РФ, продолжительность (норма) рабочего времени может быть увеличена, с его письменного согласия, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, но не более, чем до 40 часов в неделю, с выплатой денежной компенсации в размере двойной оплаты всех увеличенных часов. Указанная компенсация выплачивается Работнику ежемесячно, вместе с заработной платой за вторую половину месяца, а при предоставлении отпуска при увольнении – за фактически проработанный период при выплате отпускных или окончательного расчета.

4.7. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учётом мнения Профкома.

4.8. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска Работника исчисляется в календарных днях.

4.9. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск для Работников администрации и административно- хозяйственной части предоставляется в количестве 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.10. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 56 календарных дней.

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев следующим категориям Работников:

- 4.11.1. женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 4.11.2. работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 4.11.3. работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет.
- 4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления года, на который этот график составляется (ст. 123 ТК РФ), т.е. не позднее 17 декабря. С графиком отпусков Работники знакомятся под роспись.
- 4.13. Педагогическим Работникам предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. (Приложение № 1)
- 4.14. В соответствии с законодательством Российской Федерации Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:
- 4.14.1. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 4.14.2. за ненормированный рабочий день.
- 4.15. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).
- 4.16. Работодатель не вправе отозвать работника из отпуска. Досрочный отзыв допускается в исключительных случаях и только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время, в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 125 ТК РФ).
- 4.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодными основными отпусками. Полный дополнительный отпуск предоставляется Работникам, если они в рабочем году фактически проработали на должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев. В счет времени, проработанного на должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые Работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для Работников данной должности. В силу части 3 статьи 121 Трудового кодекса РФ в стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
- 4.18. В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска также не включаются:
- а) период временной нетрудоспособности;
- б) время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;
- в) время выполнения государственных и общественных обязанностей.

4.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части, с письменного согласия Работника можно заменить денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, а также Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.2 ст. 126 ТК РФ).

4.20. В соответствии со ст. 128 ТК РФ Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.21. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется следующим категориям Работников в удобное для них время:

участникам ВОВ и лицам, к ним приравненным по льготам и в удобное для них время сроком до 35 календарных дней в году;

4.21.1. работающим пенсионерам (по возрасту) продолжительностью до 14 календарных дней в году;

4.21.2. работающим инвалидам продолжительностью до 60 календарных дней в году;

4.21.3. работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет продолжительностью до 14 календарных дней;

4.21.4. работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет продолжительностью до 14 календарных дней;

4.21.5. одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, а также отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери продолжительностью до 14 календарных дней.

4.22. Дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы предоставляется следующим категория Работников:

4.22.1. в День знаний (1 сентября) матерям или другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс);

4.22.2. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников продолжительность до 3 календарных дней;

4.22.3. одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами продолжительностью 4 календарных дня в месяц;

4.22.4. отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ) и дополнительный отпуск по достижении ребёнком 3-лет (ст. 256 ТК РФ);

4.22.5. Работникам усыновившим ребенка в соответствии со ст. 257 ТК РФ.

4.23. Дополнительные отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда:

4.23.1. Работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, представляется дополнительный отпуск за фактически отработанное в этих условиях время на основании действующих постановлений Правительства Российской Федерации по отдельным категориям Работников и результатов специальной оценки условий труда. Если специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) на конкретном рабочем месте не проведена, то данный отпуск предоставляется согласно коллективному договору в соответствии со ст. 423 ТК РФ на основании действующих нормативно-правовых документов.

4.23.2. Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях, установленный по результатам аттестации рабочих мест, не может быть отменен или уменьшен соответственно (ст. 117 ТК РФ), до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на

соответствующих рабочих местах(Федеральный закон № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда»).

4.24. С письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях, которые превышают 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. Размер компенсации исчисляется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней компенсируемого дополнительного отпуска. Эта компенсация предоставляется Работнику один раз в год при предоставлении ежегодного отпуска по соглашению сторон.

4.25. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользуемый отпуск при увольнении).

4.26. Работодатель не вправе заставлять идти в отпуск без сохранения заработной платы при закрытии учреждения (ремонт) без его согласия.

4.27. Работодатель устанавливает сокращенный рабочий день для работников, не осуществляющих дежурства по графику сменности в последний день рабочей недели на 1 час и в предпраздничные дни на 1 час с сохранением зарплаты за полный рабочий день.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 68, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1. ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. **Работодатель обязуется:**

5.2.1 своевременно перечислять страховые взносы в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

5.2.2 своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

5.2.3 своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для предоставления их в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

5.2.4 обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

5.2.5. оказывать материальную поддержку и дополнительные льготы для многодетных семей, а также матерям, воспитывающим ребенка одни;

5.2.6. сохранять непрерывный стаж работы для матерей, имеющих детей до 14 лет;

5.2.7. сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

а) длительной временной нетрудоспособности;

б) нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

в) нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

г) нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;

д) службы в рядах Российской Армии.

5.3. Денежные средства Работодателя, полученные за счет средств по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на:

5.3.1. финансирование обучения и переобучения Работников;

5.3.2. материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийное бедствие и т.д.);

5.3.3. оказание материальной помощи семье умершего работника или погибшего при несчастном случае.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель:

6.1.1. создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, представляет средства связи и другое материальное обеспечение; обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда;

6.1.2. оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, предоставляет им время 2 часа в неделю для осуществления функций контроля и надзора с сохранением средней заработной платы.

6.1.3. ведёт учёт и анализ производственного травматизма, аварий и профессиональных заболеваний, совместно с Профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению и осуществляет контроль за выполнением;

6.1.4. обеспечивает участие Профкома в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжёлых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует территориальные объединения профсоюза, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки;

6.1.5. обеспечивает информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

6.1.6. совместно с Профкомом ежегодно разрабатывает соглашения по охране труда и ежегодных планов мероприятий по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий (Приложение № 2);

6.1.7. соблюдает порядок проведения специальной оценки условий труда и их отнесения к категориям с вредными и тяжёлыми условиями труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям, разрабатывает с Профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте;

6.1.8. обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследования работников 1 раз в год), а также обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения (ч. 12 ст. 212 ТК РФ);

6.1.9. проводит обязательное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ч. 8 ст. 214 ТК РФ);

6.1.10. обеспечивает порядок обязательного страхования Работников от несчастных случаев (гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 ТК РФ);

6.1.11. обеспечивает качественное обучение и проведение всех видов инструктажей по технике безопасности Работников в соответствии с ГОСТом;

6.1.12. формирует фонд охраны труда на мероприятия по охране труда и технике безопасности, на выполнение Соглашения по охране труда, направляя в него необходимые средства, в соответствии с Соглашением и планами мероприятий по охране труда, но не менее 0,25 % средств всех источников финансирования учреждения (ст. 225 ТК РФ). Профком осуществляет контроль за охраной труда, участвует в расследовании несчастных случаев;

6.1.13. обеспечивает нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств;

6.1.14. допускает к работе вновь поступивших Работников только после получения ими предварительного вводного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии и прохождения глубокого медицинского осмотра;

6.1.15. обеспечивает проведение на рабочих местах повторного инструктажа по технике безопасности не реже одного раза в 6 месяцев;

6.1.16. проводит анализ заболеваемости среди Работников, принимает меры по ее снижению;

6.1.17. возмещает вред нанесенный здоровью Работника в случае производственного травматизма или профзаболевания в соответствии с действующим законодательством;

6.1.18. сохраняет рабочее место и средний заработок за Работником в случае отказа его от выполнения работ, где вследствие нарушений требований охраны труда возникает опасность для жизни и здоровья;

6.1.19. обеспечивает Работников, в соответствии с установленными нормами, спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию в установленном законодательном порядке, в соответствии с 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.

6.2. Работодатель совместно с Профкомом:

6.2.1. организует условия труда, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности;

6.2.2. участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат.

6.3. Права и обязанности Работников в области охраны труда:

6.3.1. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

6.3.2. немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве;

6.3.3. отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности, при этом за работником сохраняется рабочее место и заработная плата.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. признает Профком единственным представителем и защитником прав и интересов Работников в вопросах, связанных с трудовыми, социальными, экономическими отношениями (ст. 29, 30, 31 ТК. РФ);

7.1.2. признает право Профкома на получение информации об:

а) экономическом положении учреждения;

б) реорганизации или ликвидации учреждения;

в) предполагаемом высвобождении работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;

г) предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

д) введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

е) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

7.1.3. признает право Профкома на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

7.1.4. в целях создания условий деятельности Профкома Работодатель:

а) предоставляет информацию, характеризующую экономическое состояние учреждения;

б) предоставляет право участия в принятии решений о перспективах развития учреждения (размещение капиталовложений, рационализации производства и т.д.);

в) не освобожденным от основной работы членам Профкома предоставлять до 4 часов рабочего времени в неделю для выполнения общественной работы с сохранением среднего заработка;

г) разрешает проведение в рабочее время профсоюзных собраний и для принятия коллективного договора;

д) предоставляет в пользование транспортные средства и средства связи, помещения для проведения собраний, конференций, торжественных заседаний;

е) ежемесячно обеспечивает безналичную уплату членских профсоюзных взносов через бухгалтерию по личным заявлениям Работников, являющихся членами профсоюза. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

ж) освобождать членов профсоюза, делегированные для участия в съездах, конференциях, совываемых профсоюзами, освобождать от работы с сохранением средней заработной платы за все время участия в съезде, конференции (сроком до 3-х дней);

з) рассматривать предложения, выдвинутые в течение недели. Решения по данным предложениям должны быть сообщены письменно.

7.2. Для создания условий, необходимых для нормальной деятельности Профкома, Работодатель обязуется предоставлять ПК в пользование оргтехнику (компьютер, сканер, находящиеся в отделе кадров), средства связи (телефон, факс, интернет), размещать информационный стенд профсоюзной организации в доступном для Работников месте, а также все необходимые нормативные правовые документы.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор, а также изменения и дополнения в коллективный договор, подписывается сторонами и проходит уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области.

8.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются на общем собрании трудового коллектива.

8.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из равного числа представителей сторон. Коллективный договор (дополнения или изменения) доводится до сведения всех работников в течение 3-х дней с момента его подписания.

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

8.4.1. уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);

8.4.2. не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);

8.4.3. невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

8.5. Стороны коллективного договора освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и, если это обстоятельства непосредственно влияли на исполнение настоящего договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГАПОУ СО «СТОТ»

_____ Е.В. Бурова
«___» _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГАПОУ СО «СТОТ»

_____ В.И. Абеляшев
«___» _____ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года в ГАПОУ СО «СТОТ»

1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ГАПОУ СО «СТОТ» (далее – Техникум, организация).

2. Настоящее положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее- длительный отпуск).

4. Педагогические работники организации, замещающие должности, перечислены в разделе № 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

5. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и/или в сведениях о трудовой деятельности или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

6. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, включается:

6.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

6.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

6.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора Техникума. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет директору Техникума за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

8. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

9. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

10. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в Техникум, составляется график предоставления длительных отпусков до начала учебного года, в течение которого будет предоставлен длительный отпуск по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации работников ГАПОУ СО «СТОТ». Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники: имеющие стаж работы в организации 10 лет, имеющие медицинские показания или другие причины, по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного отпуска оформляется работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

11. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы и в таблице учета рабочего времени обозначается кодом ДБ (дополнительный отпуск без сохранения заработной платы).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

13. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

14. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

15. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

16. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический

работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

17. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в техникуме системой оплаты труда.

18. Другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются по договоренности между работником и работодателем и председателем первичной профсоюзной организации ГАПОУ СО «СТОТ».

НОМЕНКЛАТУРА

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утв. постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. N 225)

I. Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

1. Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

Ассистент
Декан факультета
Начальник факультета
Директор института
Начальник института
Доцент
Заведующий кафедрой
Начальник кафедры
Заместитель начальника кафедры
Профессор
Преподаватель
Старший преподаватель

2. Должности иных педагогических работников

Воспитатель
Инструктор-методист
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Концертмейстер
Логопед
Мастер производственного обучения
Методист
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Педагог-библиотекарь
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания
Социальный педагог
Старший вожатый
Старший воспитатель
Старший инструктор-методист
Старший методист
Старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности руководителей образовательных организаций

1. Должности руководителей

Ректор
Директор
Заведующий
Начальник
Президент

2. Должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения
Первый проректор
Проректор
Помощник ректора
Помощник проректора
Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики
Советник при ректорате
Старший мастер
Ученый секретарь совета образовательной организации
Ученый секретарь совета факультета (института)

Примечания:

1. К должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и должностям руководителей образовательных организаций относятся соответственно участвующие в образовательной деятельности директора институтов, начальники институтов, ученые секретари советов институтов, являющихся структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Наименование должности «логопед» предусмотрено для организаций сферы здравоохранения и социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

3. Должность «преподаватель», предусмотренная в подразделе 1 раздела I настоящего документа, относится к должностям профессорско-преподавательского состава в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Должность преподаватель, предусмотренная в подразделе 2 раздела I настоящего документа, относится к должностям иных педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования.

4. Должность «тьютор» предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования.

5. Должность «президент» предусмотрена только для образовательных организаций высшего образования.

6. Должности «начальник факультета», «начальник института», «начальник кафедры» и «заместитель начальника кафедры» предусмотрены только для образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома
СО «СТОТ»

Директор ГАПОУ

_____ Е.В. Бурова

_____ В.И. Абеляшев

«_____» _____ 2025 г.

«_____» _____ 2025 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения

1.1 Настоящее Соглашение по охране труда-правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

1.3. Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Профкомом.

1.4. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно специалистом по охране труда и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить Профкому всю имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

2.1. Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия			
1.1.	Обучение и проверка знания требований охраны труда (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464)	1 раз в 3 года	
1.2.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с Профкомом в установленном ТК РФ порядке.	По мере изменений в нормативно-правовых документах	
1.3.	Разработка и утверждение программы вводного и первичного инструктажей, отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.	По мере необходимости	
1.4.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте.	Постоянно	
1.5.	Обеспечение структурных подразделений	Постоянно	

	законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда		
1.6.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: -работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; -работники, которые освобождаются от первичного инструктажа; -работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; -работники, которым положено мыло и др. дезинфицирующие средства.	В начале каждого учебного года	
1.7.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Не реже 2 раза в год	
1.8.	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией.	В начале каждого учебного года	
1.9.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	Постоянно	

2. Технические мероприятия

2.1.	Проверка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных производственных коммуникаций и сооружений	Постоянно	
2.2.	Контроль осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Постоянно	
2.3.	Нанесение на оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	Постоянно	
2.4.	Текущий ремонт помещений (учебных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных		

3. Лечебно-профилактические мероприятия

3.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Минздрава России № 29н от 28.01.2021	1 раз в год летний период и при приеме на работу	
3.2.	Прохождение обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 3342н (пункт8)	При приёме на работу	
3.3.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава.	1 раз в 5 лет	

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

4.1.	Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (Ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации).	1 раз в год	
4.2.	Обеспечение работников мылом, смывающими	1 раз в месяц	

	обезвреживающими в соответствии с утвержденными нормами средствами (Ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);		
4.3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические и боты, инструменты с изолирующими ручками)	При проведении работ	
4.4.	Обеспечение защиты органов дыхания (СИЗОД)	По мере необходимости	

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

**Председатель профкома
Директор ГАПОУ СО «СТОТ»**

_____ **Е.В. Бурова**

_____ **В.И. Абеляшев**

«_____» _____ **2025г.**

«_____» _____ **2025г.**

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

1. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

1.1 за 36 часов в неделю:

- преподавателю
- социальному педагогу, педагогу-психологу
- мастерам производственного обучения
- руководителю физического воспитания
- преподавателю – организатору ОБЗР;

1.2. норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, и по основным программам профессионального обучения.

2. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

4. Преподавателям общеобразовательных дисциплин, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

4.1. Заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку.

4.2. Заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и, если их невозможно догрузить педагогической работой.

4.3. Заработная плата в размере должностного оклада, если учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить педагогической работой.

4.4. Преподаватели специальных дисциплин, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере должностного оклада.

5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

6. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам ОБЗР.

7. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 6, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, без занятия штатной должности в ГАПОУ СО «СТОТ» оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

8. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программ, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении преподавателям, для которых ГАПОУ СО «СТОТ» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов 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 учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГАПОУ СО «СТОТ» осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых ГАПОУ СО «СТОТ» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

10. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.