

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ЙӖЗӖС ВЕЛОДАН ДА НАУКА
МИНИСТЕРСТВО
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сыктывкарский автомеханический Техникум»
«СЫКТЫВКАРСА АВТОМЕХАНИЧЕСКОЙ ТЕХНИКУМ»
УДЖСИКАСӖ ВЕЛОДАН КАНМУ УЧРЕЖДЕНИЕ

Принят на Общем собрании
работников и обучающихся
ГПОУ «САТ»
(Протокол от 22.06.2023 №01)

Утвержден приказом ГПОУ «САТ»
от 23.06.2023г. №324

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное профессиональное образовательное
учреждение «Сыктывкарский автомеханический техникум»
на 2023 – 2026г.г.

От Работодателя:


Директор ГПОУ «САТ»:




И.В. Юрецкая

От работников:

Представитель работников ГПОУ «САТ»:


Л.О. Форосенко

г. Сыктывкар
2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 47К/2023
от «07» 08 20 23г.

Заместитель министра:

В.В. Коротин
Ф.И.О.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Предмет договора
3. Трудовой договор
4. Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников.
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
6. Рабочее время и время отдыха.
7. Оплата и нормирование труда.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Трудовые споры.
10. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
11. Представительный орган работников.
12. Гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации Техникума
13. Контроль за выполнением коллективного договора.
14. Ответственность сторон.
15. Действие коллективного договора.
16. Изменение и дополнение коллективного договора.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Сыктывкарский автомеханический техникум» (именуемое в дальнейшем «Техникум» или «Работодатель»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников Техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями, Уставом Техникума.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Техникума, в лице представительного органа работников (первичной профсоюзной организации или иного представительного органа (представителя работников)¹ (далее по тексту – «Представительный орган работников»);
- работодатель в лице его представителя — директора Техникума.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Техникума, заключивших трудовой договор с работодателем.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Техникума, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Техникума.

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

1.8. При ликвидации Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Техникума.

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

2. Предмет Коллективного договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе: оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности, рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий трудового коллектива и другим вопросам, определенным Сторонами.

¹ В соответствии с частью 1 статьи 31 Трудового кодекса РФ, в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

2.2. Нормы трудового права и вопросы социальной защиты коллектива, а также другие локальные нормативные акты, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников, определяются законодательством.

3. Трудовой договор

3.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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 данного работодателя.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации,
- 2) Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
- 3) Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",
- 4) Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность",
- 5) Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года",
- 6) Приказом Роструда от 13.05.2022 N 123 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства",
- 7) Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры",

другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума и настоящим коллективным договором, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 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.

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

3.2. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре, оформляется приказом по техникуму, и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы: 720 часов в год за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих педагогическую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором Техникума с учетом мнения представительного органа (представителя) работников.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой не позднее чем за два месяца до начала нового учебного года под подпись.

Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Техникума не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка включает в себя: количество часов по дисциплине согласно утвержденному учебному плану, в том числе практическую подготовку (лабораторно-практические занятия, практические занятия, учебная практика), а также курсовое проектирование, групповые консультации перед экзаменом, групповые консультации к государственной итоговой аттестации, экзамены.

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

Педагогическая нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и перераспределяется на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.4. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Техникума, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации 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, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения 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 педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.5. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уве-

домлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

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

3.6. Работодатель в лице сотрудника отдела кадровой работы Техникума обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с:

- трудовым договором,
- коллективным договором,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- положением об оплате труда работников
- должностной инструкцией,
- положением о защите персональных данных,
- положением об антикоррупционной политике.

3.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.8. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Техникума.

4.2. Работодатель определяет перечень необходимых профессий и специальностей по профессиональной подготовке, переподготовки и повышения квалификации работников, на каждый календарный год с учетом перспектив развития Техникума.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в 3 года. Производить бесплатное обучение работников Техникума.

Обучать (по производственной необходимости) бесплатно работников на отделении курсовой подготовки рабочей профессии с заключением ученического трудового договора с отработкой в Техникуме не менее 3 (трех) лет.

4.3.2. 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.

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.3.4. В случае неуспеваемости или неполучением работником документа об окончании образования, возникших по вине работника, работник обязан компенсировать работодателю денежные средства, оплаченные работодателем за курсы повышения квалификации, программ профессионального обучения и переподготовки, в течение 10 календарных дней с момента выставления работодателем соответствующего требования.

4.3.5. Организовывать проведение аттестации работников Техникума в соответствии с:

- 1) Положением о порядке аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников Техникума;
- 2) Положением о порядке аттестации работников Техникума.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное время не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение члена первичной профсоюзной организации (далее по тексту – «ППО») по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работодатель производит с учетом мнения ППО.

5.4. В соответствии со ст.179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Кроме вышеперечисленного, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 5 лет непрерывно, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж по занимаемой должности в техникуме не менее одного года.

6. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ст.100 ТК РФ).

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);
ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска (ст.107 ТК РФ).

6.1. Рабочее время и время отдыха устанавливается трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к настоящему Договору), локальными нормативными актами, действующими в техникуме, в соответствии с нормами действующего законодательства (ТК РФ, иные нормативно-правовые акты).

7. Оплата и нормирование труда

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат(ст.129 ТК РФ).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат(ст.129 ТК РФ).

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.129 ТК РФ).

Стороны исходят из того, что:

7.1 Оплата труда работников техникума осуществляется на основе Приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 26 июня 2018г. № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» с последующими изменениями и дополнениями.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливается Положением об оплате труда работников техникума (Приложение №2 к настоящему Договору), нормы которого не должны противоречить нормам законодательства Российской Федерации и Республике Коми.

7.2. Работодатель обязуется:

- при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после

установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Техникума.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 10-го и 25-го числа каждого месяца: 25-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц; 10-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.4. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок (ст.124 ТК РФ).

7.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

7.6. Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014г. № 276, сохраняется при выполнении педагогической работы в следующих случаях:

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной

	нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог дополнительного образования	Учитель, педагог-организатор (при выполнении учебной (педагогической) деятельности по учебным предметам (образовательным программам) по которым совпадают области работы)

7.7. Заработная плата работника включает:

- должностные оклады, оклады и ставки заработной платы;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.8. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8. Охрана труда

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст.209 ТК РФ).

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)
- использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; а также их хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты

- оснащение средствами коллективной защиты;

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

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- организацию проведения диспансеризации работников, направленной на ранее выявление и профилактику заболеваний;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции;

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

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

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом для принятия локальных нормативных актов;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства

работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- приостановление работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда;

- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательными или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- создание комиссии по охране труда по своей инициативе и (или) по инициативе работников либо их представительного органа. В состав комиссии по охране труда на паритетной основе входят представители работодателя и представители представительного органа работников;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

8.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9. Трудовые споры

9.1. Индивидуальные трудовые споры.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры должны разрешаться исключительно в соответствии с главой 60 Трудового кодекса РФ.

9.2. Коллективные трудовые споры.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Коллективные трудовые споры должны разрешаться исключительно в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Комиссия по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

10. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

10.1. Стороны договорились, что работодатель:

10.1.1. С целью организации и проведения в Техникуме культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий и также иных, по усмотрению Работодателя, последний осуществляет финансирование расходов по их проведению в размере не менее 0,15% общего фонда оплаты труда работников Техникума в том числе:

- на приобретение подарков и проведение мероприятий для ветеранов Техникума.

Ветеранами Техникума считаются, в соответствии с Положением о Совете Ветеранов ГПОУ «САТ», неработающие пенсионеры, отработавшие в Техникуме не менее 10 лет и вышедших на пенсию в Техникуме, и пенсионеры, уволенные по сокращению штата по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, отработавших в Техникуме не менее 10 лет.

Финсирование расходов по проведению культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий в Техникуме осуществляется только при наличии реальной возможности расходования денежных средств на данные цели согласно Положению по привлечению и расходованию средств, полученных от приносящей доход деятельности в ГПОУ «САТ» (Приложение №3 к настоящему Договору).

Представительный орган работников (представитель) совместно с ответственными за проведение мероприятия работниками администрации проводит организационную работу по проведению данных мероприятий согласно Плану работы Техникума.

10.2. Техникум предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями в соответствии с нормами действующего законодательства, локальными нормативными актами в Техникуме.

10.3. В целях социальной поддержки работников Техникума при наличии денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам Техникума может выплачиваться материальная помощь согласно Положению об оплате труда работников ГПОУ «САТ».

11. Представительный орган работников.

11.1. Представителями работников, в соответствии со статьей 29 ТК РФ являются

профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, которые предусмотрены уставами общероссийских и межрегиональных профсоюзов, а также иные представители, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация (с учетом положений ч.1 ст.31 ТК РФ) или иные представители, избираемые работниками на Общем собрании работников и обучающихся ГПОУ «САТ».

11.2. Учет мнения представительного органа работников производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.101, 135, 136, 147, 153, 159, 190, 196, 221).

12. Гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации Техникума (далее – ППО)

Работодатель обязуется:

12.1. Безвозмездно предоставить (при наличии) ППО помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации на отдельном стенде в доступном для всех работников месте, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

12.2. Перечислять на счет Республиканского комитета профсоюза работников образования и науки ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

12.3. Предоставлять ППО возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

12.4. Члены ППО, не освобожденные от основной работы, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников не более шести часов в месяц.

12.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.6. Оплата труда данных работников в период исполнения вышеуказанных полномочий осуществляется исходя из их среднемесячного заработка, а оплата времени краткосрочной учебы производится не более 3 рабочих дней один раз в год.

13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со ст.51 Трудового кодекса РФ.

14. Ответственность сторон

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

15. Действие коллективного договора

15.1. Коллективный договор заключается на период с 01.09.2023 по 31.08.2026гг.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

15.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Техникума.

15.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Техникума, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Техникума.

15.4. При реорганизации Техникума в форме слияния, присоединения, разделения,

выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

15.5. При реорганизации или смене формы собственности Техникума любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

15.6. При ликвидации Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

16. Изменение и дополнение коллективного договора

16.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия, при необходимости, вносятся сторонами в соответствии с нормами действующего законодательства.

16.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон, в порядке, установленном для его заключения.

Приложения к договору:

- 1) Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка ГПОУ «САТ»
- 2) Приложение №2 - Положение «Об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский автомеханический техникум»
- 3) Приложение №3 – Положение «По привлечению и расходованию средств полученных от приносящей доход деятельности в ГПОУ «САТ»