

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Боготольский техникум транспорта» (далее – Коллективный договор) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемым с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Боготольский техникум транспорта».

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Боготольский техникум транспорта» в лице директора Францевича Анатолия Федоровича, действующего на основании Устава Учреждения (далее - работодатель, Учреждение);

работники Учреждения (далее - работники) в лице выборного органа.

При совместном упоминании работодатель (Учреждение) и работники (представители работников) именуются Стороны.

1.3. Предметом настоящего 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 и другим вопросам, определенным сторонами как основные, так и преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.4. Работодатель имеет исключительное право на планирование, управление и контроль учебной, хозяйственной и приносящей доход деятельности Учреждения.

1.5. Положения коллективного договора учитываются при разработке распорядительных актов, локальных нормативных актов Учреждения.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, статуса Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в процессе переговоров.

1.16. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.17. Во исполнение настоящего Коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.18. Обсуждение итогов выполнения Коллективного договора осуществляется на общем собрании (конференции) работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

1.19. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами (либо с даты, указанной в договоре по соглашению Сторон).

2.Права и обязанности сторон

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и Коллективным договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, иные локальные нормативные акты Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, обеспечивать его сохранность;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;

- экономно расходовать энергетические и другие материальные ресурсы;

- добросовестно относиться к повышению своей квалификации;
- выполнять иные обязательства, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Красноярского края, Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, должностной инструкцией, трудовым договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

3. Основные права и обязанности работодателя:

3.1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.1.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Красноярского края, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- выполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

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, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя Правила внутреннего трудового распорядка.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. Работодатель или его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Коллективным договором являются недействительными и не применяются.

3.6. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытательном сроке с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей директора Учреждения и заведующих филиалами – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего профессионального и высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и Коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытательном сроке должно быть указано в трудовом договоре.

На время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме.

3.9. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за 2 месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.10. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается по окончании учебного года и ухода работников в отпуск.

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

3.11. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания дисциплин в группах. Объём учебной нагрузки, установленный период в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Учреждения в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка ниже минимальной устанавливается с письменного согласия преподавателя.

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

3.13. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам, программам сокращения количества групп;
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1-го месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё 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 нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или по окончании этого отпуска.

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

3.16. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускаются, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменением числа групп и количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при

продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

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

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

3.18. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.19. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.20. При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель предварительно применяет следующие меры:

ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников;

ограничение (запрет) совмещения профессий;

проведение внутри Учреждения переводов высвобождаемых работников на вакантные места и их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

Работодатель обязуется уведомлять 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).

3.21. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

3.22. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.23. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.24. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.25. При появлении новых рабочих мест в Учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штата или численности.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель для нужд Учреждения определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников с их письменного согласия на прохождение независимой оценки квалификации.

4.2. Работодатель обязуется:

организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

организовывать повышение квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 8 декабря 2020 года);

в случае направления работника для профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, переподготовки), а также на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (ред. от 29.07.2015);

предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-г.176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым специальностям (профессиям), необходимым для Учреждения;

организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям персональные надбавки со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3. Работники Учреждения обязуются:

Получать профессиональное образование, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование согласно плану, утверждённому работодателем;

4.4. Педагогические работники обязуются:

Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса, систематически заниматься повышением своей квалификации;

Не реже одного раза в 3 года повышать свою квалификацию путём обучения и (или) стажировки в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, образовательных организациях дополнительного профессионального образования и иных организациях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется законодательством Российской Федерации.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждённым работодателем.

В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём для заместителей директора (кроме заместителя директора по АХР), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для прочих работников Учреждения. Продолжительностью рабочего времени – 40 часов в неделю.

Для работников по должностям «сторож», «дежурный по общежитию» и «кочегар» устанавливается сменный режим рабочего времени с выходными днями согласно графику сменности. График сменности утверждается директором Учреждения. Для работников, работающих в сменном режиме, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом – 1 год.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю согласно Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 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» (ред. от 13.05.2019 №234).

Для преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается сокращенная шестидневная рабочая неделя, продолжительностью не более 36 часов в неделю с одним выходным днём – воскресением.

Для методиста, педагога-психолога, социального педагога устанавливается сокращенная пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.

Преподавателям за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объёме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, учитывая особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденные Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536.

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателями.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением привлечения работников с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, допускается только по письменному

распоряжению работодателя и с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.7. Время зимних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются к работе в пределах времени их учебной нагрузки на начало каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст.126 ТК РФ). Оплата ежегодных оплачиваемых отпусков производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках» (ред. от 07.04.2017г.).

5.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Законодательством Российской Федерации, на основе Положения об оплате труда работников Учреждения.

6.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путём перечисления на счёт работника в кредитной организации, указанной в заявлении работника. 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 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.3. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке:

выплата первой части заработной платы производится **не позднее 25 числа текущего месяца;**

выплата второй части заработной платы производится **не позднее 10 числа месяца, следующего за расчётным месяцем.**

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Законом Красноярского края от 29.10.2009 года №9 – 3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (с изменениями на 24 декабря 2020 года), Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» (с изменениями на 22 сентября 2020 года), включает в себя:

-оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера;

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

6.5. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

-оклады (должностные оклады);

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

6.6. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведённых удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем.

6.7. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую деятельность, в том числе занятия в кружках. Оплата производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (общеобразовательного процесса) по указанным основаниям.

В вышеуказанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.8. Работодатель осуществляет постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства, порядка оплаты труда работников, правильности начисления заработной платы, сроков её выплаты, проверяет жалобы и заявления работников по вопросам труда и заработной платы.

6.9. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановке работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере, установленном законом РФ (действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- своевременную подготовку предложений для включения в ежегодный план мероприятий по улучшению условий охраны труда и осуществление контроля за его выполнением;

- ежегодное выполнение мероприятий по охране труда, пожарной безопасности;

- проведение анализа состояния пожарной безопасности в филиалах учреждения.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Пожарная безопасность

8.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.2. Работодатель обязан:

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

назначать работников ответственными за обеспечение пожарной безопасности в Учреждении.

8.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.4. Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации несут:

работодатель;

работники, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности;

работники Учреждения в пределах их компетенции.

8.5. За нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности работодатель, работники, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности работники Учреждения могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.6. Работники Учреждения в области пожарной безопасности обязаны:

соблюдать требования пожарной безопасности стандартов, инструкций, норм и правил, утвержденных в установленном порядке, а также соблюдать и поддерживать противопожарный режим в Учреждении;

знать места расположения и уметь пользоваться средствами сообщения о пожаре, первичными средствами тушения пожаров (огнетушителями, внутренними пожарными кранами), противопожарным инвентарем в объеме вводного инструктажа;

при обнаружении пожара немедленно уведомлять пожарную охрану по телефону 01;

до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества Учреждения и тушению пожара.

9. Правовая и социальная защита работников

9.1. Трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, Коллективного договора и иных локальных нормативных актов Учреждения, регулирующих трудовые отношения, а также условий трудового договора.

9.2. Работодатель обязуется:

поддерживать и развивать связи с предприятиями и организациями с целью содействия в трудоустройстве выпускников Учреждения и привлечения средств на развитие материальной базы Учреждения;

развивать приносящую доход деятельность, направленную на увеличение доходов, с целью развития Учреждения, сохранения кадрового потенциала; обеспечить открытость и гласность деятельности Учреждения.

10. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников

10.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

10.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

10.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

11. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам

11.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

11.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

11.3. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждения по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию

Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения.

11.4. Работодатель обязан обеспечивать все категории работников спецодеждой улучшенного качества с логотипом.

12. Заключительные положения

12.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

12.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению Сторон. Вопрос о внесении изменений и дополнений рассматривается по инициативе одной из сторон.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

12.4. Работодатель доводит содержание Коллективного договора до сведения работников путём его размещения на официальном сайте Учреждения, а также оформляет лист ознакомления с Коллективным договором под роспись каждого работника.

12.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.7. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

Регистрационная карточка

№ 2586 "0" 03 2021 г.

Наименование акта социального партнерства	кол. договор
Дата принятия (подписания)	19.02.2021
Период действия	срока до 19.02.2024
Количество приложений	-
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Директор А. Р. Француз председатель проф. союза О. Н. Сокурина
Сообщение регистрирующего органа 1 (регистрирующего органа 2) к акту социального партнерства (при наличии)	от "___" _____ 20__ г.

Ведущий специалист
отдела экономического
развития и планирования



[Signature] Иванов Е.В.
(подпись) (ФИО)