

Документ подписан представителем работодателя:

Информация о владельце:

ФИО: Захарова Оксана Викторовна

Должность: Директор

Дата подписания: 26.05/2024 15:44:00

Уникальный проидентификатор:

c3589f9968e34458cccf19144cf85784f94f3065

Представитель работодателя:
директор
государственного профессионального
образовательного учреждения
Тулской области

«Тулский государственный
технологический колледж»

_____/Захарова О.В./
«__» _____ 2024 года.

Представитель работников:

председатель Совета государственного
профессионального
образовательного учреждения
Тулской области
«Тулский государственный
технологический колледж»

_____/Синюкова С.А./
«__» _____ 2024 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного профессионального образовательного
учреждения Тулской области
«Тулский государственный технологический колледж»
(ГПОУ ТО «ТГТК»)

на 2024 – 2027 годы

Принят на общем собрании трудового
коллектива ГПОУ ТО «ТГТК»

27 мая 2024 года.

Протокол № 1

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Тульский государственный технологический колледж» (далее – Учреждение) и заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности Учреждения, достижения социального партнерства, повышения жизненного уровня работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тульской области, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение договора и обязуются его исполнять.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
работодатель – Учреждение в лице его представителя – директора Учреждения Захаровой Оксаны Викторовны,
работники – в лице их представителя – председателя Совета Учреждения, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом Учреждения, Синюковой Светланы Александровны.

1.4. 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.

1.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников стороны принимают следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные правовые акты, условия коллективного договора, эффективного контракта;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечивать безопасность труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки предусмотренные законодательством и коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- рассматривать представления Совета Учреждения о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и принимать меры по их устранению;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, коллективным договором и трудовым договором.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него эффективным контрактом;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.8. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и Уставом Учреждения.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не

может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.11. Текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

1.12. Представительный орган трудового коллектива Учреждения обязуется разъяснить работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.15. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовой договор и гарантии занятости работников.

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируется трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ. По одному экземпляру трудового договора хранится у каждой из сторон (статья 57 и 67 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, его срок, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ, другими действующими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми территориальными Соглашениями, а также настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается работнику на руки.

2.5. При заключении трудового договора не допускается прямое или косвенное ограничение прав работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством. Работодатель, отказавшийся заключить трудовой договор, обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и другие. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае невозможности предоставить полный объем педагогической нагрузки с работником заключается срочный трудовой договор (на учебный год) и берется согласие на осуществление неполной педагогической нагрузки.

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.9. В течение учебного года об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Допускается заключение договоров о работе по совместительству, которая может выполняться как работниками Учреждения, так и работниками

других организаций. В этом случае в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

2.11. Преподавательская работа по совместительству лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также работникам других образовательных учреждений, иных организаций, предоставляется в том случае, если:

- Учреждение не располагает штатными преподавателями, имеющими необходимое образование и (или) уровень квалификации для преподавания соответствующих дисциплин, междисциплинарных курсов, предусмотренных учебным планом;

- преподаватели, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по соответствующим их образованию дисциплинам, междисциплинарным курсам, в том объеме, выполнение которого им позволяет осуществлять их педагогический стаж и уровень квалификации.

2.12. Регулирование труда лиц, работающих в Учреждении по совместительству, осуществляется в соответствии с гл. 44 ТК РФ, Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ; ст. 336 ТК РФ), иными федеральными законами. В случае расторжения трудового договора в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками сменности, должностными инструкциями работников, графиками работы, условиями трудового договора, годовым календарным учебным графиком, учебным расписанием, а также обязанностями, возлагаемыми на работников Уставом Учреждения.

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

Преподавательская работа руководящих работников Учреждения без занятия штатной должности в Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой

преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы руководящими работниками Учреждения допускается в их основное рабочее время с согласия работодателя.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Неполное рабочее время устанавливается в соответствии со ст.93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. Конкретная продолжительность ежедневной работы, время ее начала и окончания, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиками сменности, графиками работы.

3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей; не допускается перерыв между занятиями более двух часов подряд.

3.7. Преподавателям, по возможности, предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном 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.

3.9. Порядок привлечения работников Учреждения к сверхурочным работам определяется ст. 99 ТК РФ с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3-х лет.

3.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с

дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.11. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Педагогическим работникам в период каникулярного времени, не совпадающего с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

3.13. Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения устанавливается согласно ст. 115 ТК РФ; педагогическим работникам Учреждения – согласно ст. 334 ТК РФ. Педагогическим работникам отпуск предоставляется преимущественно летом. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

3.14. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.15. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.17. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.18. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска работникам должна производиться не позднее, чем за три дня до его начала.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (с.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 дней.

3.20. При наличии у Учреждения финансовых возможностей и необходимости выполнения работником своих трудовых функций часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.22. Работодатель обязуется в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.23. Работнику Учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника Учреждения может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.24. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, в соответствии со ст. 264 ТК РФ, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

3.25. Работодатель обязуется предоставлять работникам по необходимости и при наличии у Учреждения финансовых возможностей отпуск с сохранением заработной платы в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье отцу ребенка – 1 день;
- в связи со свадьбой работника – 1 день;
- в связи с похоронами близких родственников – 1 день;

3.26. Работники библиотеки, занимающие должность «Заведующий библиотекой» имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск при непрерывном стаже работы свыше 10 лет – 7 рабочих дней, свыше 20 лет – 14 рабочих дней, время использования которых согласовывается с работодателем.

3.27. Работнику Учреждения, являющемуся одним из родителей (опекунов, попечителей) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Однократно в течение календарного года одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) предоставляется до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать.

3.28. В соответствии со ст. 335 ТК РФ работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным Приказом министерства образования Тульской области от 10.02.2012 № 80.

3.29. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы, работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность

должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.30. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.31. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском на основной работе (ст. 286 ТК РФ). Если на работе по совместительству работник отработал меньше 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.32. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст.117 ТК РФ работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными условиями труда.

4. Нормирование и оплата труда.

4.1. Стороны исходят из того, что нормирование и система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников Учреждения, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлениями правительства Тульской области и иными нормативными правовыми актами Тульской области.

4.2. Оплата труда медицинских и библиотечных работников Учреждения, служащих по общеотраслевым областям производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, оговариваемый в трудовом договоре, не должен превышать 36 часов в неделю (или 1440 часов при суммированном учете рабочего времени за учебный год).

4.4. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен по соглашению сторон, оформленном в письменном виде.

4.5. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной недельной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам Учреждения и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Установление нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода их в очередной отпуск.

4.7. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

4.8. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности, сохраняется ее объем и преемственность преподавания.

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

4.10. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается на начало учебного года только с их письменного согласия.

4.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и / или приказе руководителя Учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон или по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и численного состава студентов;
- временного увеличения объема 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 одного месяца в течение календарного года);

- 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.

4.12. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев, оговоренных в п. 3.12. настоящего коллективного договора.

4.13. Преподавателям Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года или на начало полугодия, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

4.14. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц: 18 и 3 числа каждого месяца (окончательный расчет за месяц работы).

4.15. Педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
 - нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
 - возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
 - за год до ухода на пенсию по старости;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года
- сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

4.16. Сохраняется уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по должности «преподаватель», независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

4.17. Сохраняется уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» – ОБЖ)
Руководитель физвоспитания	Преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; педагог

	дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Старший преподаватель, преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Руководитель физического воспитания, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
Преподаватель	Методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки»(ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры(физвоспитания)

4.18. Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, 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, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета Учреждения.

4.19. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и фонда надбавок и доплат.

Фонд надбавок и доплат включает в себя средства на дополнительные и стимулирующие выплаты работникам Учреждения. Фонд надбавок и доплат Учреждения устанавливается в размере 25 процентов фонда оплаты труда.

4.20. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается

преподавателям Учреждения ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.21. В соответствии со ст. 147 ТК РФ оплата труда работников колледжа, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится согласно результатам аттестации рабочих мест или специальной оценке условий труда в повышенном размере – не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения в виде надбавок и доплат.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации или специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.23. Изменение размеров должностных окладов работников Учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

- в связи с индексацией заработной платы.

4.24. Работодатель обязуется:

- производить повышение оплаты труда за работу в ночное время (не ниже 50 % должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время;

- производить повышение оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;

- производить оплату труда за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном);

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в размере и порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст. 234 ТК РФ);

- при нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 одной сто пятидесятой 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ);

- сохранять заработную плату в полном объеме за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ;

- оплачивать время простоя работника по вине работодателя в размере заработной платы в полном объеме;

- сохранять заработную плату в полном объеме в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- сохранять заработную плату в полном объеме на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы; на период вынужденного прогула по вине работодателя; на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

4.25. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе за первую половину месяца) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.26. Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудников Учреждения несет директор Учреждения.

5. Охрана труда и здоровья.

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГПОУ ТО «ТГТК» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель:

5.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

5.2. Выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов колледжа на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений колледжа, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных

медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в ежегодном соглашении об охране труда, являющимся приложением к договору.

5.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.4. Укомплектовывает должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

5.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

5.6.1. Исходя из результатов специальной оценки условий труда:

- предоставляет работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;

- предусматривает в коллективном договоре или соглашении мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах необходимых для их реализации;

- указывает в трудовом договоре достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными и(или) опасными условиями труда;

5.7. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком (в соответствии с результатами специальной оценки условий труда), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.9. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с работниками и обучающимися во время осуществления образовательного

процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

5.10. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

5.11. Обеспечивает необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.12 Информирует работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, смывающих и(или) обезвреживающих средств компенсациях и льготах.

5.13 Возмещает вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо повреждением здоровья, связанным выполнением им трудовых обязанностей, за счет Фонда социального страхования;

5.14. Выплачивает потерпевшему (в случае гибели работника гражданам, имеющим право на возмещение вреда) за счет средств Фонда социального страхования единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке;

5.15 Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда, а так же для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.16. Осуществляет обязательное страхование работников колледжа от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

5.17. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

5.18. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

5.19. Обеспечивают выделение не менее 2,0 процентов внебюджетных средств колледжа на оздоровление работников.

5.20. Обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда.

5.21. Обеспечивает режим труда и отдыха сотрудников, установленный законодательством.

5.22. Работодатель несет ответственность за обеспечение работникам здоровых и безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.

5.23. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу колледжа;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

6.1. Стороны исходят из того, что Учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

6.2. Экономия, как бюджетных средств, так и средств от приносящей доход деятельности может направляться на:

- оплату труда работников Учреждения;
- выплату надбавок, доплат работникам Учреждения, их премирование;
- улучшение условий труда работников Учреждения;
- мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников;

- укрепление материально-технической базы Учреждения;
- содержание здания и сооружений Учреждения;
- текущий и капитальный ремонт Учреждения.

6.3. Работодатель обязуется :

- ежегодно выплачивать сотрудникам Учреждения единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада;

- при наличии экономии внебюджетных средств выплачивать работникам, выходящим на пенсию, при стаже работы в Учреждении свыше 10 лет - денежную выплату в размере должностного оклада ,

- при наличии экономии внебюджетных средств выплачивать денежную выплату юбилярам на юбилейные даты 50 и 60 лет - в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

6.4. Стороны договорились, что работодатель:

- создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений, осуществляет контроль их работы в целях охраны и укрепления здоровья работников Учреждения;

6.5. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячные надбавки к должностному окладу за:

- почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20 процентов должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» – в размере 15 процентов должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10 процентов должностного оклада;

- ученую степень кандидата педагогических наук в размере 3000 рублей.

6.6. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений, указанные в частях 6.5. настоящей статьи, производятся за одно почетное звание, один нагрудный знак или один нагрудный значок соответственно по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, формы профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения;

- организовывать повышение квалификации педагогических работников Учреждения по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест организовывать опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- при наличии у Учреждения финансовых возможностей оплатить стоимость обучения работника;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников Учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие должностные оклады.

- содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки педагогических работников.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

8.1. Работодатель обязуется уведомлять Совет Учреждения 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).

Уведомление должно содержать ссылку на приказ о возможном сокращении численности или штатов, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а в случае массового высвобождения работников – социально-экономическое обоснование сокращения.

8.2. О предстоящем сокращении в соответствии со ст.53 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" работодатель уведомляет соответствующий орган занятости. Срок уведомления составляет 2 месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовое увольнение – 3 месяца до начала проведения мероприятий по

увольнению. Уведомление должно быть произведено в письменной форме с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

8.3. Стороны договорились, что 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:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

Не увольняют по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности;
- работников во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпусках;
- женщин, имеющих детей до 3 лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- лиц моложе 18 лет;
- одновременно двух работников из одной семьи.

8.4. Расторжение договора с работником Учреждения по инициативе работодателя возможно лишь в случаях, указанных в ст. 81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

8.5. Работник Учреждения в соответствии со ст. 80 ТК РФ имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не позднее чем за 2 недели (за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника). Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении. Самостоятельное оставление работником работы до истечения 2-х недельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

8.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ.)

8.7. В соответствии со ст. 75 ТК РФ смена собственника имущества Учреждения не является основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 ст. 77 ТК РФ. При смене собственника имущества Учреждения сокращение численности или штата

работников допускается только после государственной регистрации перехода прав собственности.

8.8. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются. В случае отказа работника от продолжения работы прекращается в соответствии с пунктом 6 ст.77 ТК РФ.

8.9. Для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять возможности внутреннего перемещения работников;
- по соглашению с работником переводить его на неполную ставку / неполную рабочую неделю;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с совместителями.

9. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующих орган по труду;

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

- совместно осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива 1 раз в год;

- рассматривают в течение 5 рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением (ст. 402 ТК РФ);

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (ст. 387, 402 ТК РФ);

- обязуются в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки;

9.2. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленной трудовым законодательством РФ процедуры проведения забастовки не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

