

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
"Фроловский промышленно-экономический техникум"

на 2026 – 2029 гг.

ПРИНЯТ
на общем собрании работников
ГБПОУ "ФПЭТ"
Протокол от «12» 02 2026 № 1

От работодателя:

Директор ГБПОУ "ФПЭТ"



Е.Г. Кувшинова

«12» 02 2026

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ "ФПЭТ"

Н.А. Невзоров
М.П.

«12» 02 2026

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный номер 50-2026-001
01 02 1026

Номер в журнале регистрации 810

Ответственный за регистрацию Е.В. Кувшинова

9

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Фроловский промышленно-экономический техникум" (далее - техникум).

Сторонами Коллективного договора являются:

- работники техникума, в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников техникума Невзорова Николая Александровича (именуется – Профком).

- работодатель, в лице руководителя техникума – директор Кувшинова Елена Григорьевна (именуется – Работодатель).

Коллективный договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности техникума путем регулирования социально-трудовых отношений в техникуме, усиления социальной защищенности работников и их дополнительных социально-экономических, правовых гарантий и льгот.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;

- отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;

- отраслевое соглашение между комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025–2027 годы;

- иными законодательными и нормативными документами.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников техникума, вступивших в трудовые отношения с работодателем.

1.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Принятие сторонами дополнений и изменений в Коллективный договор оформляется дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников техникума.

В случае принятия Работодателем решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Ни одна из сторон в течение установленного срока действия Коллективного договора не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. В случае реорганизации сторон Коллективного договора, их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Стороны совместно доводят до сведения работников текст коллективного договора, а также изменения и дополнения к нему, обеспечивают их размещение на сайте техникума.

1.8. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3-х лет.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

2. Обязательства представителей сторон Коллективного договора

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие техникума и необходимость улучшения положения работников, работодатель и профком договорились:

Работодатель:

— Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических и других работников техникума.

— Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам деятельности, средствах, направляемых на стимулирование работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

— Предоставляет возможность участия Профкома в работе комиссий, советов, в совещаниях и других мероприятиях, обсуждения с работодателем вопросов о работе техникума, внесение предложений по её совершенствованию.

— Обеспечивает учет мнения Профкома при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждение наградами и поощрениями разного уровня.

— Обеспечивает гарантии прав деятельности Профкома и его представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Профком:

— Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников техникума.

— Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства: принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

— Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе техникума.

— Содействует предотвращению в техникуме коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

— Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

— Обращается к работодателю с предложениями о принятии локальных нормативных актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

— Проводит экспертизу проектов локальных актов, принимаемых в техникуме и затрагивающих права и интересы работников техникума, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства в области образования.

— Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников техникума.

— Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

Стороны совместно:

— Принимают участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, смотров конкурсов и др.

— Способствуют организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников техникума.

— Работают над созданием благоприятного психологического климата в коллективе техникума.

— Осуществляют деятельность по реализации молодежной политики в техникуме.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Прием на работу оформляется трудовым договором.

Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Заключение трудовых договоров с лицами, имеющими инвалидность, осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается в соответствии с квотой (Закон Волгоградской области от 05 декабря 2005 г. № 1127-ОД «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов»). Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о рабочих местах для трудоустройства инвалидов.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными нормативными правовыми актами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено иными правовыми актами.

При оформлении трудовых договоров работодатель предусматривает такие обязательные условия оплаты труда, как:

— размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы);

— размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

— размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

При заключении трудового договора стороны должны исходить из основных правил и обязанностей работодателя и работника.

Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- обязательное медицинское страхование.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов техникума;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны 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 сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления Профкома, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.2. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.3. До подписания трудового договора с работником работодатель знакомит его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Работодатель в сфере трудовых отношений руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профстандартами.

3.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее чем за два месяца до их введения (если работодатель владеет данной информацией), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Соглашение об изменении условий трудового договора составляется и подписывается в двух экземплярах по экземпляру для каждой из сторон.

3.6. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

3.7. Работники техникума, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях соглашения преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.8. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций и т.п. осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели техникума, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Особенности обеспечения трудовых прав данных работников регулируются Трудовым законодательством (ст. 351.7) и иными Федеральными законами РФ.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата работников устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.2. Система оплаты труда работников техникума устанавливается Положением об оплате труда работников техникума, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации и Волгоградской области.

4.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

1) Разрабатывает положение об оплате труда работников техникума, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

2) Предусматривает в положении об оплате труда работников техникума регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

— обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

— обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников. (Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с Постановлениями или иными нормативными актами Волгоградской области);

— дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

— направления части внебюджетных средств на увеличение фонда оплаты труда работников техникума в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

— создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании техникума;

— типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

— продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

— определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, педагогической заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы за год;

— определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников техникума.

4.4. При разработке и утверждении в техникуме показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

— размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

— работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

— вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего техникума, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

— вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

— правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

— принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, в том числе установленных в Волгоградской области, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

— при увеличении трудового стажа, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в техникуме, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение заработной платы;

— при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

— при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией

— при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

— при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

Для работников, не являвшихся на момент присвоения квалификационной категории, присвоения почетного звания, присуждения ученой степени и т.п. работниками техникума, выплата производится на основании заявления работника со дня подачи заявления и предоставления необходимых документов.

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

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, а именно 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.8. Работа за пределами установленной продолжительности (сверхурочная работа) оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха в этом случае может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочными считаются часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Оплата производится одновременно по окончании учетного периода и регулируются ст. 152 ТК РФ, т.е. первые 2 часа оплачиваются в полуторном размере, последующие часы в двойном размере.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается Положением об оплате труда и не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда определяются по результатам специальной оценки условий труда.

4.10. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

- при приеме педагогического работника из другой образовательной организации, в том числе и негосударственной, если аттестация такого работника осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации.

4.11. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	педагог-организатор; преподаватель, методист
Методист	педагог-организатор; преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре) и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре) и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения	преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения,
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	педагог-организатор; преподаватель

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом, к компетенции которого относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

4.12. Работодатель, учитывая финансово-экономическое положение техникума, в целях материальной поддержки педагогических работников, может сохранить на период до одного года оплату труда работникам с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения её срока действия в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации техникума, иные периоды, препятствующие реализации права работника на аттестацию;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории. В случае отказа аттестационной комиссией в установлении работнику квалификационной категории производится перерасчет заработной платы.

4.13. Стороны договорились при разработке положения об оплате труда предусматривать стимулирующие выплаты: за интенсивность и высокие результаты труда, персональный повышающий коэффициент, за качество выполняемых работ в том числе: наличие квалификационных категорий, наград, звания, классность водителей, за общий трудовой стаж, премиальные выплаты.

4.14. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

– В случае уменьшения у преподавателей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от него причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата выплачивается в размере, установленном в начале учебного года.

– При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

– Зарботная плата работникам выплачивается два раза в месяц путем перечисления денежных средств на банковскую карту. Днями для произведения расчетов с работника являются 8-е и 23 – е число каждого месяца. При этом выплата заработной платы работника за первую половину месяца производится 23 числа в форме аванса в размере не ниже тарифной ставки (оклада) работника за фактически отработанное время. Окончательный расчет производится 8 числа. (Срок выплаты заработной платы может варьироваться только по независящим от работодателя причинам, при этом работодатель предпринимает все меры по недопущению задержки выплаты работникам заработной платы).

– Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.15. Индексация заработной платы (должностных окладов, ставок) производится на основании Постановлений, Распоряжений и иных нормативных актов Правительства Российской Федерации, Волгоградской области и Учредителя.

4.16. Выплата заработной платы в техникуме производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

4.17. Зарботная плата выплачивается работнику безналичным путем (перечисление средств на счет в банке или банковскую карту).

4.18. Зарботная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом или трудовым договором.

4.19. Для исчисления средней заработной платы применяется порядок, определенный Правительством РФ.

4.20. Относить дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не входящими в прямые должностные обязанности педагогических работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, и выполняемыми с письменного согласия педагогических работников за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведованию кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и т.д.) к выплатам компенсационного характера, а именно к выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.21. Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

4.22. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

4.23. В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

Стороны считают необходимым:

— Проводить совместно мониторинг размеров заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников;

— Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы, в целях снижения социальной напряженности в техникуме;

— Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда;

— Совершенствовать критерии качества работы педагогических и других работников для определения размера стимулирующих выплат;

— С целью поддержки молодых преподавательских кадров рассматривать вопросы стимулирования их труда, особенно в первые три года преподавательской работы;

— Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, средний заработок в полном объеме.

Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателем статей 137,138 Трудового кодекса Российской Федерации о правомерности удержаний и ограничений заработной платы работников техникума.

5. Рабочее время и время отдыха

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

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации № 269 от 04 апреля 2025 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Работодатель и Профком совместно обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а так же с учетом особенностей части 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

— Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений за исключением случаев, когда на основании ст. 113 ТК РФ допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

5.3. По соглашению между Работодателем и Работником работа может выполняться дистанционно, в соответствии с главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для педагогических и других работников техникума.

5.5. Преподаватели в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов и т.д., связанную с реализацией образовательных программ в соответствии с графиками и планами работы.

5.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал техникума, при отсутствии занятости по основной работе (полной или частичной), может привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.9. Предоставление оплачиваемых отпусков для педагогических работников осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.10. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.11. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в иной от предусмотренного в графике отпусков период, работник обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели до предполагаемой даты начала отпуска. Изменение срока предоставления отпуска производится по соглашению между работодателем и работником.

5.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника.

5.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

5.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска в этих случаях работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

5.16. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, а так же другим работникам до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачивается в полном размере.

5.17. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.18. Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавших в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска. Для других работников с продолжительностью отпуска 28 дней компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности (в полном объеме), если работник отработал в рабочем году не менее 11 месяцев.

5.19. Учитывая особый режим работы, для отдельных работников устанавливается ненормированный рабочий день.

Для работников с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Главы Администрации Волгоградской области от 29 февраля 2008 г. № 226 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Волгоградской области» в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, и составляет не менее 3 календарных дней.

Перечень должностей (категорий) работников, по которым устанавливается ненормированный рабочий день, а также продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день приводится в приложении № 2 к настоящему Коллективному договору.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.20. На основании специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом изменений и дополнений) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.21. С учетом производственных и финансовых возможностей работникам отдельных профессий (должностей) могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску Приложение № 3

5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на условиях, предусмотренных статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы работников подается заблаговременно.

5.23. С учетом производственных и финансовых возможностей техникум может предоставлять (нерабочие оплачиваемые дни) по семейным и другим уважительным причинам:

- рождение ребенка; регистрация брака как самого работника так его детей; смерть близких родственников до пяти календарных дней;
- родителям первоклассника, или выпускника – один день.

Работнику, 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, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.24. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.25. По просьбе работника (по семейным обстоятельствам или иным обстоятельствам, например, совпадением учебного отпуска с основным, наличием путевки на санаторно-курортное лечение) по соглашению с работодателем ежегодный отпуск может быть предоставлен вне графика отпусков.

5.26. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника с согласия директора техникума может быть заменена денежной компенсацией.

5.27. Педагогическим работникам в соответствии Законом Российской Федерации «Об образовании» по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

6.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Размеры возмещения расходов, связанных со служебной командировкой на территории РФ, определяются Постановлениями правительства РФ. При направлении работника в служебную командировку за пределы Волгоградской области (внутри страны), суточные могут устанавливаться в размере от 100 до 700 руб. (в зависимости от места командировки и финансовых возможностей техникума) за каждый день нахождения в командировке.

6.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (в некоторых случаях без сохранения заработной платы) в размерах, установленных статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно в размерах, установленных статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с соглашением об обучении, заключенным между работодателем и работником в письменной форме.

По соглашению работодателя и работника дополнительный (учебный) отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одной из этих образовательных организаций по выбору работника.

6.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией техникума либо сокращением численности или штата работников техникума увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работнику с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, а также отсутствии преимущественных прав в оставлении на работе, согласно части 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, критериями преимущественного права могут служить: опыт работы в должности; общий стаж работы в техникуме; социальное и материальное положение работника; наличие иждивенцев; наличие государственных и ведомственных наград, почетных званий и иных поощрений, связанных с профессиональной деятельностью; совмещение работы с обучением (получающим образование впервые); предпенсионный возраст. Данные критерии равнозначны по значимости и рассматриваются по каждому работнику с участием профкома.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией техникума, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, при этом работодатель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность).

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае выплаты руководителю, его заместителям и начальнику финансово-экономического отдела, компенсаций, предусмотренных статьей 181 или 279 Трудового кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

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

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

Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

6.5. Работодатель выплачивает компенсацию работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

6.6. Педагогические работники техникума в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по

старости. В целях реализации этих прав работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный Фонд необходимые и достоверные сведения о стаже работников.

6.7. При наличии финансовых возможностей при увольнении работника по выходу на пенсию (впервые) производится единовременная выплата в размере 1 оклада.

6.8. Для обеспечения социальной защиты и поддержки работников техникума разрабатывается Положение об оказании материальной помощи работникам техникума, которое является приложением к Коллективному договору. Размеры выплат материальной помощи меняются с учетом инфляции и утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

6.9. В техникуме устанавливаются единовременные выплаты к юбилейным датам. Юбилейными датами в техникуме считаются 50 лет и далее через каждые пять лет. Размеры выплат утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

6.10. В трудовую книжку работников работодатель вносит следующие сведения о награждениях (поощрении) за трудовые заслуги:

— о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий (на основании указов Президента Российской Федерации и иных решений);

— о награждении отраслевыми наградами, ведомственными, областными, муниципальными наградами (почетные грамоты, благодарственные письма, почетные звания и т.д.) на основании распорядительных документов;

— о награждении (поощрении) грамотами, благодарственными письмами, благодарностями работодателя, объявленными приказом по техникуму, с указанием в нем о внесении данных награждений (поощрений) в трудовую книжку.

Записи в трудовую книжку вносятся по работникам принятым до 01.01.2021 года и сделавшим выбор о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ.

6.11. С учетом финансово-экономического положения работодатель выделяет денежные средства на:

— установление выплат стимулирующего характера;

— улучшений условий труда, организацию отдыха работников и их семей, мероприятий по охране здоровья работников;

— и другие социальные нужды работников и их семей.

6.12. Работникам предоставляется возможность бесплатного обучения в Техникуме каждого ребенка (в том числе усыновленного) Работника-родителя.

Льгота по бесплатному обучению распространяется на все специальности. Льгота предоставляется в пределах ежегодно утверждаемого количества мест (квоты) для детей работников. При превышении числа претендентов над установленной квотой приоритет определяется сначала по стажу работника, а при равном стаже — по среднему баллу аттестата (для переводящихся по среднему баллу академической справки) ребенка.

Решение о предоставлении ребенку работника бесплатного образования в Техникуме принимается Советом техникума при участии Профсоюза ежегодно до начала учебного года на основании личного заявления Работника. Заявление Работником подается до 1 июля (для детей, впервые поступающих). Для детей, переводящихся из других образовательных организаций, заявление подается в срок, согласованный с приемной комиссией Техникума, но не позднее чем за один месяц до начала семестра, на который планируется перевод. К заявлению прикладываются: копия документа, подтверждающего родство; копия документа об образовании (академическая справка или документ об обучении из предыдущей образовательной организации) ребенка и справка приемной комиссии, подтверждающая факт подачи документов ребенком на зачисление. Решение Совета техникума доводится до работника: по заявлениям, поданным до 1 июля, — до 20 июля; по заявлениям о переводе — в течение 15 рабочих дней с даты подачи полного пакета документов.

Критериями для предоставления бесплатного образования ребенку являются:

— работник на дату подачи заявления находится в трудовых отношениях с Работодателем не менее 3 (трех) лет;

— ребенок получает первое образование соответствующего уровня и по очной форме обучения (как впервые поступающий, так и переведшийся из другой образовательной организации);

— для переводящихся детей — наличие в Техникуме свободных (вакантных) мест на соответствующем курсе и специальности.

Право на льготу сохраняется в течение всего периода обучения при условии:

— Работник-родитель продолжает трудовые отношения с Работодателем. В случае увольнения Работника право на льготу утрачивается с начала очередного семестра, следующего за семестром, в котором произведено увольнение. В случае увольнения Работника в связи с сокращением штата, льгота сохраняется для ребенка до конца текущего учебного года.

— Ребенок обучается успешно (не имеет академических задолженностей по итогам учебного года);

— Ребенок не совершает грубых дисциплинарных проступков, предусмотренных Уставом и правилами внутреннего распорядка обучающихся.

В случае приостановления или прекращения образовательной деятельности Техникума по соответствующей специальности, обязательства Работодателя по предоставлению льготы в отношении новых получателей прекращаются. Для детей, уже обучающихся на момент такого решения, обязательство действует до завершения ими текущего учебного года.

Льгота не распространяется на заочную форму обучения.

6.13. В случае производственной необходимости, по решению директора техникума, обучение по дополнительным образовательным услугам (курсам), которые предоставляет техникум, является для сотрудников бесплатным.

6.14. Диспансеризация:

- В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателями заблаговременно (за 3 рабочих дня).

- Заявление о предоставлении дня (дней) для прохождения диспансеризации работник должен подать не позднее чем за три рабочих дня до прохождения диспансеризации непосредственному руководителю или лицу временно исполняющему его обязанности.

- В случае несогласия непосредственного руководителя или руководителя организации с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагается выбрать другую дату.

- Результаты рассмотрения заявления руководитель (его заместитель) и руководитель подразделения оформляют в виде резолюции на заявлении.

7. Право работников на участие в управлении техникумом

Работники имеют право на участие в управлении техникумом в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Участие работников в управлении осуществляется через:

- выборные органы самоуправления;
- участие в заседаниях педагогического совета;
- участие в рабочих группах и комитетах, создаваемых для решения вопросов, касающихся образовательного процесса и условий труда;
- обсуждение и внесение предложений по вопросам, касающимся управления техникумом, в том числе через коллективные собрания.

Техникум обязуется:

- обеспечить доступ работников к информации о деятельности учреждения, включая финансовые отчеты и планы развития;
- создавать условия для активного участия работников в обсуждении и принятии решений, касающихся их профессиональной деятельности и условий труда;
- рассматривать предложения работников по улучшению управления и условий работы.

В случае возникновения разногласий между работниками и администрацией техникума по вопросам управления, стороны обязуются проводить переговоры с целью достижения взаимоприемлемого решения.

В техникуме действует Совет техникума, формируемый и действующий в соответствии с Положением о Совете техникума, утвержденным приказом директора № 45 от 20.02.2025. Основные функции Совета техникума включают участие в выработке решений по важным вопросам жизнедеятельности образовательного учреждения, разработку рекомендаций администрации техникума и обеспечение взаимодействия всех заинтересованных сторон.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Работодатель:

— содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, в том числе путем закрепления за ними наставников в первый год их работы (с установлением наставникам доплат), эффективного использования кадровых ресурсов;

— принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для всех работников техникума;

— создает условия для непрерывного профессионального образования работников;

— содействует повышению квалификации работниц - женщин в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком;

— информирует Профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников техникума, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации техникума, сокращении численности или штата Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

8.2. Стороны совместно:

Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников;

Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников техникума;

Разрабатывают меры по:

— повышению уровня квалификации преподавательского состава (увеличение количества преподавателей, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку);

— созданию условий для непрерывного профессионального образования работников;

— обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава техникума.

8.3. Стороны договорились:

— Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлении органам службы занятости и профкому техникума информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации техникума. При этом массовым высвобождением считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

— Предупреждать работника о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца;

— Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

— По договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы;

— Совместно организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства среди педагогических работников техникума;

— Содействовать работе «школы молодого преподавателя»;

— Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников и дополнительному профессиональному образованию, в частности педагогическим работникам осуществляющих инклюзивное образование.

8.4. Стороны признают необходимым:

— Совместно разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в техникуме, а также направленные на усовершенствование основной работы техникума.

9. Условия работы. Охрана и безопасность труда

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

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

Работодатель обязан обеспечить:

– безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

– применение дерматологических, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с действующими нормативами.

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и ока-

занию 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 за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение оценки профессиональных рисков на рабочем месте;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

- производит компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с итогами проведенной в техникуме специальной оценки условий труда;

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, специальную оценку условий труда в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание техникума.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной, коллективной защиты, дерматологические, смывающие и обезвреживающие средства;

- 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 и психиатрические освидетельствования.

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

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.

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

Профком:

— принимает участие в разработке локальных нормативных актов по охране труда в техникуме, программ улучшения условий и охраны труда и обеспечивает контроль их выполнением;

— осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает работникам практическую помощь в реализации этих прав, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде;

— запрашивает и обрабатывает информацию о состоянии условий и охраны труда в техникуме. Организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных соглашением по охране труда и программами по безопасности техникума;

— обеспечивает реализацию прав работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в техникуме либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

Стороны Коллективного договора совместно:

— контролируют состояние охраны труда в техникуме посредством проведения соответствующих проверок специально созданной для этого комиссией;

— содействуют выполнению представлений и требований по устранению выявленных в ходе проверок комиссией нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности, ГО и ЧС;

— при необходимости совместно организуют проведение мониторинга состояния здоровья работников техникума.

10. Гарантии прав первичной профсоюзной организации работников техникума и её членов

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации работников техникума определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации и реализуются с учетом Гене-

рального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

10.2. Работодатель обязан:

— соблюдать права и гарантии профсоюзной организации техникума, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности;

— создавать условия для уставной деятельности профкома техникума (предоставлять помещение для размещения, проведения собраний, конференций, хранения документации профкома, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте);

— не допускать вмешательства в деятельность профкома техникума;

— не препятствовать представителям профкома техникума в посещении подразделений, где работают члены профкома, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

— предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий охраны труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания;

— обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета техникума на расчетный счет профсоюзной организации средств в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

— они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа;

— перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа;

— увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома;

— члены выборного органа профкома, не освобожденные от основной работы в техникуме, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний и т.п., а также для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников;

10.4. Стороны согласились с тем, что должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

11. Контроль и ответственность сторон за соблюдением Коллективного договора

11.1. Контроль за соблюдением Коллективного договора осуществляется комиссией из равного количества представителей сторон по договоренности, а также сторонами самостоятельно. В период действия Коллективного договора конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

11.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании сторон и доводится до сведения всех работников.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр Коллективного договора хранится у Работодателя – директора техникума, второй экземпляр передается представителю Работников техникума - председателю ППО работников техникума, третий экземпляр направляется в государственное казенное учреждение Волгоградской области центр занятости населения Волгоградской области.

К Коллективному договору прилагаются:

- план физкультурно-оздоровительной работы с работниками техникума (приложение № 1);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 2);
- перечень профессий и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска за стаж работы в библиотеках (приложение № 3).

**План
физкультурно-оздоровительной работы с работниками техникума**

Цель: укрепление физического и психического здоровья работников техникума, сохранение их трудового потенциала, профессионального долголетия посредством системы здоровьесберегающих мероприятий.

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1	Тренинговые занятия на развитие эмоциональной устойчивости: «Напряженные ситуации педагогической деятельности» «Культура педагогического общения»	1 раз в полугодие	зам. директора по учебной работе педагог-психолог
2	Совместные вечера отдыха, приуроченные к праздникам	1 раз в квартал	председатель ППО работников техникума
3	Спортивные занятия в зале: «Общефизическая подготовка» «Занятия в тренажерном зале»	1 раз в неделю	преподаватели физвоспитания
4	Организация и проведение спортивных мероприятий связанных со сдачей норм ГТО	май-июнь	руководитель физвоспитания
5	Выезд на природу	октябрь январь июнь	председатель ППО работников техникума руководитель физвоспитания

Приложение № 2

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
Начальник финансово-экономического отдела	12

Приложение № 3

Перечень профессий, и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска за непрерывный стаж работы в библиотеке

Наименование профессии	Количество дней (календарных)
Ведущий библиотекарь	от 5 лет до 10 лет - 4 дня от 10 лет до 15 лет - 6 дней от 15 лет до 20 лет - 9 дней более 20 лет - 11 дней