

Министерство образования и науки Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Павловский техникум народных художественных промыслов России»
(ГБПОУ ПТ НХП РФ)

Утвержден
Общим собранием
трудового коллектива
ГБПОУ ПТ НХП РФ
«20» марта 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Павловский техникум народных художественных промыслов России»
(ГБПОУ ПТ НХП РФ)
на 2023-2026 годы

Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ ПТ НХП РФ

 /В.С. Голубин

" 20 " марта 2023 г.

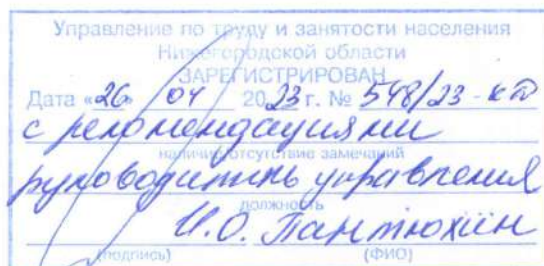
М.П.



Представители работников:
Специалист по закупкам ГБПОУ
ПТ НХП РФ

 /Д.Н. Чинякова

" 20 " марта 2023 г.



г. Павлово
2023 год

Коллективный договор составлен на основе нормативных документов:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 г. № 1032-1;
- Постановления Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468 "Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области"
- локальных нормативных актов образовательного учреждения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Павловский техникум народных художественных промыслов России» (далее – Техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России», именуемое далее "Работодатель", в лице Голубина Владимира Сергеевича, действующего на основании Устава, и работники в лице своего представителя Чиняковой Дарьи Николаевны, именуемые далее "Работники", действующие на основании Положения о Комитете трудового коллектива.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК РФ).

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника, только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, компенсации и гарантии.

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

2.7. Право распределять учебную нагрузку предоставлено Руководителю ГБПОУ

ПТ НХП РФ, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым Работником.

2.8. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов. Для руководящих и других работников объем преподавательской работы, который они могут выполнять в этом же образовательном учреждении (помимо основной работы) за дополнительную оплату, не должен превышать 600 часов.

2.9. В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным найти на этот объем работы преподавателя, руководитель по согласованию с Комитетом трудового коллектива, вправе установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанных норм.

2.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических Работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника.

2.11. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими Работниками.

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

2.13. Утверждаю учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим Работникам, для которых Техникум является местом основной работы, Работодатель сохраняет ее объем, а также преемственность преподавания предметов в группах.

2.14. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственности преподавания у педагогических Работников в выпускных группах обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение данного предмета.

2.15. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагогического Работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Руководителя Техникума, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя без согласия Работника в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - сокращения количества групп;

— восстановления на работе педагогического Работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.16. Руководитель Техникума не имеет права без письменного согласия педагогического Работника (в т. ч. педагогических Работников, получающих трудовую пенсию) уменьшать их учебную нагрузку, например, в связи с приемом на работу других педагогических Работников (в т. ч. по совместительству), перераспределением учебной нагрузки между педагогическими Работниками или предоставлением преподавательских часов лицам, выполняющим в Техникуме другую работу.

2.17. О предстоящих изменениях условий трудового договора, которые допускаются без согласия Работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.18. Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу в Техникуме, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.19. Для соблюдения установленных сроков предупреждения педагогических Работников о возможном уменьшении объема учебной нагрузки по указанным причинам Руководитель Техникума распределяет учебную нагрузку до ухода педагогических Работников в очередной ежегодный отпуск.

2.20. Учебная нагрузка на определенный срок, в т. ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

— для выполнения учебной нагрузки на период нахождения педагогического Работника в отпуске по уходу за ребенком;

— для выполнения учебной нагрузки педагогических Работников, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

— для выполнения временно педагогической деятельности, которая ранее выполнялась педагогическим Работником, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого Работодатель намерен пригласить другого постоянного Работника.

2.21. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.22. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника для замещения отсутствующего Работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в Техникуме с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе; продолжительность перевода на другую работу для замещения соответствующего Работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

2.23. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, Работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе Работника от перевода, либо отсутствия в Техникуме соответствующей работы, трудовой договор прекращается (п. 8 ст. 77 ТК РФ).

2.24. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом Техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в Техникуме.

2.25. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.26. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.27. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными

законами. В случаях отстранения Работника от работы, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

2.28. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- медицинскую книжку.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.29. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу,

об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.30. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.2. Заработная плата Работников Техникума, устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением по оплате труда, другими локальными нормативными актами Техникума, условиями трудового договора.

3.3. Формирование фонда оплаты труда в техникуме осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год за счет субсидии из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (работ).

3.4. Размер субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (работ) определяет учредитель с учетом нормативных затрат на оказание государственных услуг и нормативных затрат на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленного за Техникумом или приобретенного Техникумом за счет средств, выделенных на приобретение такого имущества. В соответствии с порядком определения нормативных затрат на оказание государственных услуг и затрат на содержание имущества, утвержденным учредителем государственных учреждений Нижегородской области.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, Положением по оплате труда. Оплата труда осуществляется в обусловленной трудовым договором форме с обязательным письменным уведомлением (расчетным листком) Работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период работы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

3.6. Заработная плата выплачивается Работникам ежемесячно в денежной форме: предварительная оплата за выполняемые работы – 20 числа текущего месяца и расчет – 5 числа следующего месяца за расчётным.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днём, выплата заработной платы производится заблаговременно.

3.7. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения устанавливается в размере 35 % от оклада (тарифа) (ст. 154 ТК РФ).

3.8. При централизованном увеличении фонда оплаты труда Техникума, в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 %.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) Работников Техникума.

3.9. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику Техникума производятся доплаты в соответствии со ст. 146,149 ТК РФ и Положением по оплате труда работников техникума.

3.10. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон.

3.11. Педагогическому Работнику, заменяющему другого временно отсутствующего педагогического Работника, производится оплата труда на основе почасовой оплаты за фактически выполненную работу.

3.12. Всем категориям Работников Техникума, работающим во вредных условиях труда (включая учебный процесс), выплачиваются надбавки к окладам, установленным по результатам аттестации рабочих мест (ст. 146, 147 ТК РФ).

3.13. Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно.

3.14. Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством и Положением о командировках (ст. 167,168 ТК РФ).

3.15. В случае приостановки деятельности Техникума по предписаниям органов по контролю и надзору в сфере образования, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

3.16. В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, работнику выплачивается компенсация в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

3.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Руководитель Техникума.

3.18. Стимулирующие, премирующие и единовременные выплаты Работодатель производит в соответствии с локальными актами Техникума.

3.19. В области нормирования труда Стороны договорились:

3.19.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае вынужденного использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.19.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.19.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокой производительности труда отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.20. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.21. Базовая месячная тарифная ставка Работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием.

3.22. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.23. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок и кратностью должностного оклада, установленной трудовым договором.

3.24. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.25. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

3.26. Гарантии и компенсации.

3.26.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.26.2. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 3 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

3.26.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем

один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.26.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.26.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьей 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.26.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.26.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием Комитета трудового коллектива ГБПОУ ПТ НХП РФ.

3.26.8. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.26.9. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, учебным расписанием, графиком учебного процесса, утверждаемыми Работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Техникума.

4.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

4.3. Для педагогических Работников Техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Техникума.

4.4. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или гибкий график работы (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Работодатель может установить индивидуальный график работы и перерыв на обед по письменному заявлению Работника.

4.6 Привлечение Работников Техникума к выполнению работ, не относящихся к основной деятельности, производится только с их согласия на основании заключенного договора.

4.7. Привлечение Работников Техникума к работе в выходные и праздничные дни производится только с их письменного согласия и с учетом мнения Комитета трудового коллектива на основании приказа Руководителя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

4.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.10. Работодатель Техникума в интересах Работников и учебного процесса вправе переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями.

4.11. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического Работника.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических Работников по Техникуму, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, в том числе, во время перерывов между занятиями.

Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.13. Дежурство педагогических Работников по Техникуму должно начинаться не ранее 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

4.14. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Техникума.

В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Руководителя.

4.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

4.16. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.17. Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) – не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ);
- нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ):

4.18. Работники Техникума имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ и учетом необходимости обеспечения нормальной работы Техникума и благоприятных условий для отдыха Работников.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с представителями Комитета трудового коллектива за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

4.22. Отпуск педагогическим Работникам предоставляется в летний каникулярный период, за исключением отпуска при выделении санаторно-курортной путевки.

4.23. Всем категориям Работников Техникума, работающим во вредных условиях труда (включая учебный процесс), предоставляется дополнительный ежегодный отпуск, устанавливаемый по результатам аттестации рабочих мест.

4.24. 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, Коллективным договором 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 (ст. 263 ТК РФ).

4.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 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 – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

4.26. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка – 3 календарных дня;
- б) собственная свадьба, свадьба детей – 3 календарных дня;
- в) смерть членов семьи (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня.

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 классы), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

4.27. Работодатель обязан предоставлять педагогическим Работникам по их письменному заявлению, поданного за два месяца до начала нового учебного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых министерством образования и науки Нижегородской области и Уставом Техникума. На время отпуска за работником сохраняется место работы (ст. 335 ТК РФ).

4.28. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Комитета трудового коллектива. Работник соглашается на неравномерное распределение педагогической нагрузки в течение учебного года.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен Работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей Работников.

4.29. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

4.30. Для работы в режиме применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий Работникам устанавливается режим рабочего времени в соответствии с расписанием учебных занятий.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.4. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.5. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.6. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, в соответствии и Приказом Минздравсоцразвития России №29н от 28.01.2021 г.

5.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.10. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.12. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.13. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.14. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.4. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также

оплачиваемого времени для поиска работы в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников и в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

6.2.5. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

В случае возникновения у Работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору Работника.

6.4. По желанию Работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Социальная поддержка Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года

7.3. Обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии со ст. 85-90 ТК РФ;

7.4. Не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест.

7.5. Производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала. Основанием для этого является утвержденный график отпусков Работников, согласованный с Комитетом трудового коллектива, за 2 недели до наступления календарного года.

7.6. Награждать денежными премиями Работников в связи с юбилейными датами, исходя из финансового положения.

7.7. Обеспечивать бесплатными новогодними подарками детей Работников Техникума в возрасте до 15 лет включительно.

7.8. Стороны договорились:

7.8.1. Считать критерием массового высвобождения работников – увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней в Техникуме.

7.8.2. Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

7.8.3. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых Работников.

7.8.4. При проведении структурных преобразований в Техникуме не допускаются массовые сокращения Работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых Работников.

7.8.5. При сокращении численности или штата Работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ст. 179 ТК РФ, так же имеют Работники:

- имеющие более длительный стаж работы в Техникуме;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.8.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

7.8.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению Работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам новая дата начала отпуска устанавливается по согласованию с Работником.

7.8.8. Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника и Комитета трудового коллектива.

7.8.9. По соглашению сторон, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, с согласия Работодателя, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.8.10. Работодатель, исходя из финансового положения, оказывает материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций. Вопрос о выделении материальной помощи Работодателем Работнику рассматривается с учетом мнения представителей трудового коллектива техникума. Предоставление материальной помощи производится по письменному заявлению Работника.

7.8.11. Работник имеет право на награды за результаты работы, согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.8.12. Работодатель содействует в организации и проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

9.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

9.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Прошнуровано и скреплено печатью
24 февраля 2023 листов.

Директор ГБПОУ ПТ НХП РФ

В.С.Голубин

2023 г.

