ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ
СМОЛЕНСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ВЯЗЕМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(СОГБПОУ ВПТ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 13.11.2017г. по 13.11.2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в СОГБПОУ ВПТ (включая филиал и иные обособленные структурные подразделения) и заключаемый между работодателем и работниками в лице их представителей. Сторонами настоящего коллективного договора (далее по тексту - договора) являются: директор СОГБПОУ ВПТ (далее по тексту - Техникум), именуемый в дальнейшем «работодатель» и Общее собрание коллектива работников и обучающихся в лице председателя, который уполномочен представлять интересы всех членов трудового коллектива Техникума (протокол Общего собрания простым большинством).

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками и заключается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, на основе принципов равноправия сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание данного договора и добровольности принятия обязательств.

На основе данного договора разрабатываются трудовые договоры между работниками и работодателем и иные локальные нормативные акты, касающиеся условий труда и оплаты труда, содержание которых не может ухудшать положение работников по сравнению с настоящим договором.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Техникума, гарантии и льготы, предоставленные работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Целями настоящего коллективного договора являются:

- обеспечение защиты социальных и экономических прав и интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни и обеспечение эффективной работы Техникума;

- закрепление и урегулирование трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между сторонами настоящего договора;

- закрепление положений, направленных на реальное исполнение принятых на себя обязательств, сторонами настоящего договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя Техникума. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами с 13 ноября 2017 г.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования техникума, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем техникума.

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

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

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

1.12. При ликвидации техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в досудебном порядке путем проведения переговоров, а также в судебном порядке.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора с работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем

станавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.9. При заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться испытательный срок не более трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений техникума - шести месяцев, если иное не установлено действующим законодательством. Условия испытательного срока и его продолжительность устанавливаются трудовым договором.

2.10. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов.

2.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной в качестве трудовой функции работника, трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его согласия не допускается, за исключением установленных законодательством случаев.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

2.16. По инициативе одной из сторон и по итогам совместных консультаций в настоящий договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

2.17. Работодатель информирует трудовой коллектив об имеющихся вакансиях. Работники техникума имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей.

2.18. В случае проведения мероприятий по реорганизации техникума, влекущих за собой изменение го организационно-правовой формы, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками охраняются. Прекращение в этом случае трудового договора по инициативе работодателя возможно олько при сокращении численности или штата работников и ликвидации техникума. Высвобождаемым работникам обеспечиваются социальные гарантии, предусмотренные действующим аконодательством.

2.19. О предстоящем высвобождении администрация техникума информирует каждого работника ерсонально под подпись не позднее, чем за 3 месяца до начала процедуры сокращения.

2.20. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штата помимо лиц, указанных в ТК РФ и иных нормативно-правовых актах, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии);

- одинокие родители и опекуны, имеющие детей в возрасте до 18 лет и (или) имеющие ребенка-инвалида (детей - инвалидов) в возрасте до 18 лет.

2.21. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывающихся в техникуме вакансий и тем самым на возвращение в техникум в течение месяца после увольнения.

2.22. Работодатель оплачивает обучение специалистов, направленных на учебу в связи с производственной необходимостью (на основании ученического договора). Работник, получивший образование полностью за счет техникума и увольняющийся на основании пункта 3 статьи 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника) до истечения 3-х лет после получения образования, возвращает работодателю средства, потраченные на его обучение.

2.23. Объем педагогической нагрузки для преподавателей устанавливается работодателем исходя из количества часов по рабочему учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий определенных нормативными правовыми актами РФ.

Объем педагогической нагрузки вновь принятого педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен в течение учебного года только с письменного согласия работника.

Педагогическая нагрузка на каждый учебный год устанавливается в соответствии с количеством групп, их наполняемостью, рабочими учебными планами.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководством техникума с учетом мнения тарификационной комиссии.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их примерной педагогической нагрузкой на новый учебный год. Факт ознакомления работником с

примерной педагогической нагрузкой подтверждается его подписью. Педагогическая нагрузка, установленная на 1 сентября текущего учебного года, может корректироваться в зависимости от количества групп.

2.24. При установлении педагогической нагрузки по возможности сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов (ПМ, МДК) в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

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

Споры по объему педагогической нагрузки решаются тарификационной комиссией в течение трех календарных дней по письменному обращению работника. Письменное обращение в тарификационную комиссию подается не позднее 27 августа текущего учебного года.

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

2.26. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников техникума регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, статьями настоящего раздела коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Техникума.

3.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (**Приложение № 1** «Правила внутреннего трудового распорядка работников СОГБПОУ ВПТ»).

3.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, установленном действующим законодательством. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Привлечение работника по инициативе работодателя к сверхурочной работе, т.е. работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени допускается только с его письменного согласия и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ иными нормативными правовыми актами. 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Личные проблемы работника, связанные со сверхурочной работой, должны внимательно рассматриваться и учитываться. Просьба работника об освобождении от сверхурочных работ должна быть по возможности удовлетворена.

3.5. 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.

3.6. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

3.7. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Индивидуальная продолжительность рабочей недели для преподавателей может равномерно или неравномерно распределяться на шесть рабочих дней с понедельника по субботу.

3.8. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, расписанием занятий и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкций и Уставом техникума.

3.9. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение такого режима не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих условиях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

3.10. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

3.11. Часы, свободные от проведения занятий, методической, воспитательной работы, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

3.13. Привлечение работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, должностными обязанностями дежурства в выходные и праздничные дни, дежурства по техникуму и т.д.), допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и действующим законодательством.

3.14. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. Для преподавательского состава продолжительность рабочего времени в этот период устанавливается отдельным приказом работодателя, но при этом продолжительность такого времени не может превышать время их учебной нагрузки до начала каникул.

3.15. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Работа в командировке регулируется и оплачивается согласно действующему трудовому законодательству. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим

ременем.

3.16. Стороны, исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается аботодателем. Администрация обязуется до 15 декабря текущего года утвердить и довести до ведения работников график ежегодных отпусков.

3.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и реднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам родолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней длиненный основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам в соответствии с ействующим законодательством.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуска предоставляется работникам, занятым на аботах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим нем, а также в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и федеральными законами.

Стороны договорились, что продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого тпуска для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ризнанных таковыми по результатам специальной оценки условий труда, и работникам с енормированным рабочим днем, составляет 7 календарных дней. Для других категорий работников, меющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, его продолжительность пределяется действующим законодательством.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его ачала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в лучаях, предусмотренных действующим законодательством. При наличии финансовых возможностей, также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по росьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением должностей едагогических работников.

3.18. Работникам, отпуск которых составляет 28 календарных дней, по их письменному заявлению ожет быть предоставлен дополнительный отпуск длительностью не более 4 календарных дней при словии, что эти работники в течение периода, за который предоставляется отпуск не находились на ольничном. Дополнительный отпуск оплачивается из внебюджетных средств (при их наличии) по смотрению работодателя.

3.19. Работодатель обязуется предоставлять 1 сентября текущего года выходной день для аботников, дети которых идут в первый класс и выпускные классы.

3.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его исьменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы,

родолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение раткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных аконодательством, также в связи:

- со свадьбой самого работника – 5 дней;
- со свадьбой детей – 5 дней;
- со смертью родственников и близких – 5 дней;
- в связи с рождением ребенка – 5 дней;
- переездом на новое место жительства - по договоренности;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Первоочередным правом получения отпуска без сохранения заработной платы сроком до 14 алендарных дней обладают:

- женщины, которые имеют двух и более детей в возрасте до 14 лет.
- мужчины, которые имеют двух и более детей в возрасте до 14 лет.

В некоторых случаях (особенности организации учебно-воспитательного процесса и т.д.) аботодатель имеет право отказать в отпуске данным категориям работников, или уменьшить родолжительность отпуска.

3.21. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 0 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок, условия и оплата длительного отпуска определяется Положением «О предоставлении лительного отпуска педагогическим работникам» **(Приложение № 2**)

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что системы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, оплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от ормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, аботников, а также другие выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым договором и ействующими положениями (**Приложение № 3** «Положение об оплате труда работников СОГБПОУ ПТ»; **Приложение № 4** «Положение о премировании работников СОГБПОУ ВПТ»; **Приложение №** «Положение о надбавках и доплатах работникам СОГБПОУ ВПТ»; **Приложение № 6** «Положение об казании материальной помощи работникам СОГБПОУ ВПТ»).

4.2. Все возможные случаи и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты руда, которые не урегулированы непосредственно настоящим Коллективным договором, решаются в трогом соответствии с требованиями действующего законодательства, либо путем переговоров сторон

юрядке, установленном данным Коллективным договором.

4.3. Оплата труда работников производится на основе Положения «Об оплате труда работников ОГБПОУ ВПТ».

4.4. Работодатель обязуется регулярно проводить аттестацию педагогических работников на ответствие занимаемой должности (**Приложение № 7** Положение о проведении аттестации дагогических и руководящих работников на соответствие занимаемой должности»).

Аттестация работников на категорию осуществляется за счет средств работодателя (транспортные и мандировочные расходы).

4.5. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия труда и систематически проводить ециальную оценку условий труда. Условия труда признаются вредными и (или) опасными по итогам ециальной оценки условий труда.

4.6. Труд работников, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам, оплачивается в ответствии с условиями таких договоров.

4.7. При совмещении профессий, а также выполнении обязанностей временно отсутствующих ботников производятся компенсационные выплаты к должностным окладам. Размер мпенсационных выплат устанавливается Положением «Об оплате труда работников СОГБПОУ ПТ» (Приложение № 3).

4.8. Стороны договорились, что оговоренный трудовым договором размер месячной заработной аты является гарантированным в случае, если работник трудится менее установленной настоящим говором продолжительности рабочей недели, а сокращение рабочего времени произошло по ициативе работодателя.

4.9. Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных в соответствии с онодательством или трудовым договором по инициативе работника, производятся пропорционально аботанному времени или в зависимости от выработки.

4.10. При переводе работника на другую работу в связи с повреждением здоровья офессиональное заболевание, увечье) по вине работодателя работнику выплачивается разница жду прежней месячной заработной платой и заработком по новой работе.

4.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - до 21 числа ждого месяца включительно; за вторую половину месяца – до 6 числа каждого месяца включительно. аботная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска при ичии поступления средств от Учредителя (Собственника).

4.12. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация для спечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, дусмотренном действующим законодательством.

4.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных йствующим законодательством.

4.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от ботодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не ботал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после едъявления уволенным работником требования о расчете.

4.15. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или цу, находившемуся на иждивении умершего, на день смерти работника. Выдача заработной платы оизводится не позднее семидневного срока со дня подачи работодателю соответствующих кументов.

4.16. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители ботодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения латы труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4.17. Индексация размера заработной платы производится работодателем своевременно на новании соответствующих указов Учредителя (Собственника) в соответствии с действующим конодательством РФ.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что условия работы и охрана труда осуществляются в строгом ответствии с действующим законодательством и утвержденными санитарными нормами.

5.2. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по ношению к результатам деятельности. Ответственность за состояние условий и охраны труда в никуме берет на себя работодатель.

5.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми ами по охране труда обязуется:

- провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-агогических работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по ане труда;

- организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, занных проходить периодический медицинский осмотр. Обеспечивать за счет средств учреждения хождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а же внеочередные медицинские осмотры работников, если в результате проведения дварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных

едицинских осмотров;

- предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями льготы и мпенсации, предоставляемые этим категориям работников трудовым законодательством РФ. ботодатель обязуется обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной щиты, молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными норами, а также уществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных ловиях труда. (**Приложение № 8** «Положение о порядке бесплатной выдачи специальной одежды, ециальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам СОГБПОУ ВПТ»)

5.4. На время приостановки рабочего и учебного процесса органами государственного надзора и нтроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

5.5. Стороны договорились, что по каждому несчастному случаю в техникуме создается ециальная комиссия по расследованию и предотвращению травматизма на рабочем месте.

5.6. Стороны исходят из того, что работодатель несет материальную ответственность за вред, ичиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным вреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей. Материальный ущерб и ральный вред, причиненный работнику в таких случаях, возмещается в соответствии с йствующим законодательством.

5.7. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение еда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая при исполнении трудовых язанностей в случаях:

- гибели работника - 10 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), а также оплату счетов и сходов, связанных с погребением;

- получения работником инвалидности - 5 МРОТ;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по ежнему месту работы - 7 МРОТ.

5.8. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам чьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.9. Совместно со специалистом по охране труда или лицом, на которое возложены эти обязанности, анизовать контроль состояния условий и охраны труда в подразделениях и информировать отников о принимаемых мерах в указанной области.

5.10. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических пекторов труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками.

5.11. Работодатель обязуется обеспечить гарантии права работников на охрану труда. В случае

кудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий емпературный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, ехники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы руда вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. риостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

5.12. В случаях, если условия труда не соответствуют нормам, работникам устанавливается кращенная продолжительность рабочего дня в соответствии с действующим законодательством.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном конодательством.

6.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками хникума диспансеризации (один раз в год).

6.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам согласно Положению «Об оказании атериальной помощи работникам СОГБОУ СПО «Вяземский политехнический техникум» **Приложение №6)**.

6.4.Работодатель выплачивает работникам единовременные пособия:

- на рождение ребенка в размере не менее 10000 рублей;
- на погребение близкого родственника (мать, отец, дети, родные братья и сестры) и супругов в змере не менее 10000 рублей.

6.5. В некоторых случаях (тяжелое материальное положение, высокий уровень работы и т.д.) ботники Техникума, а также их дети имеют право на снижение стоимости платных образовательных луг, оказываемых Техникумом. Размер уменьшения оплаты за обучение устанавливается директором хникума.

6.6. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и зкультурно-оздоровительной работы. В этих целях работодатель:

– осуществляет беспрепятственное пользование работниками техникума находящимися на ансе техникума объектами культурного, спортивного и оздоровительного назначения;

– обеспечивает за счет техникума техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание занных объектов;

– по возможности организует проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных оприятий.

6.7. Стороны считают необходимым продлевать приказом Работодателя срок действия имеющейся лификационной категории до двух лет с момента выхода на работу, если он истек, во время

хождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет.

6.8. Стороны считают необходимым продлевать приказом работодателя срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента окончания категории, если он истек, в течение года по выходу работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет.

6.9. Стороны считают необходимым продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года, если он истек во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию.

6.10. Стороны считают необходимым учитывать на основании приказа работодателя квалификационную категорию, установленную по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор методист, тренер преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами настоящего Коллективного договора.

6.11. Стороны считают необходимым учитывать квалификационную категорию работника приехавшего из стран СНГ при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

6.12. Стороны считают необходимым оказывать методическую помощь в оформлении документов при организации и проведении муниципальных и региональных конкурсов педагогического мастерства («Преподаватель года» и др.), аттестации педагогических работников.

6.14. Стороны считают, что квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Приказом Департамента Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи, учитываются в течение срока их действия на всей территории Российской Федерации, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Положением;

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); вожатый; социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Педагог-психолог	Учитель (преподаватель) психологии
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания, инструктор по физической культуре	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-дефектолог, учитель логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)

Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель организации (учреждения) среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель профессиональных образовательных организаций
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Преподаватель организации (учреждения) начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации (учреждении)
Учитель образовательной организации (учреждения)	Преподаватель того же предмета в профессиональных образовательных организациях

6.15. Стороны договорились, что работникам техникума, направляемым в служебные командировки, мер суточных, при наличии средств, может увеличиваться до 700 рублей.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Настоящий договор вступает в у со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении срока настоящий договор ствует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий овор.

1.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся ько по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном для его заключения. В течение ка действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или енения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне

исьменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим аконодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые зменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к Коллективному договору, вляются его неотъемлемой частью. В случае принятия органами государственной власти решений, лучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, действуют е решения, которые являются наиболее благоприятными для работников.

7.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия соглашения в дностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

7.3. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнении настоящего договора ороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

7.4. Стороны договорились, что текст настоящего договора должен быть доведен работодателем до едения работников в течение 30 дней после его подписания.

7.5. Стороны не реже одного раза в год представляют отчет о выполнении требований настоящего говора на Общем собрании коллектива работников и обучающихся. С отчетом выступают едставители сторон настоящего договора.

8. ПРИЛОЖЕНИЯ

8.1. Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Дополнения и точнения в приложении вносятся сторонами в установленном порядке.

8.2. К коллективному договору прилагаются следующие документы:

- Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников СОГБПОУ ВПТ»;
- Приложение № 2 «О предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам»
- Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников СОГБПОУ ВПТ»;
- Приложение № 4 «Положение о премировании работников СОГБПОУ ВПТ»;
- Приложение № 5 «Положение о надбавках и доплатах работникам СОГБПОУ ВПТ»;
- Приложение № 6 «Положение об оказании материальной помощи работникам СОГБПОУ ВПТ»
- Приложение № 7 «Положение о проведении аттестации педагогических и руководящих ботников на соответствие занимаемой должности»
- Приложение № 8 «Положение о порядке бесплатной выдачи специальной одежды, специальной уви и других средств индивидуальной защиты работникам СОГБПОУ ВПТ»

ректор СОГБПОУ ВПТ — В. В. Степаненков

едседатель Общего собрания
лектива работников и
чающихся СОГБПОУ ВПТ — Л.С. Черепанова

_» _____ 20___г.