Министерство образования Самарской области
ГБПОУ СО «Красноярский государственный техникум»



C=RU, O="ГБПОУ СО ""Красноярский государственный техникум""", CN=Директор Юдина Е.Ю., E=so_pu_67@samara.edu.ru
00cdcf264f4d36e67e
2025.02.24 16:17:25+04'00'

Коллективный договор

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Красноярский государственный техникум»

2025 – 2028 гг.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 0100 2025
от «24» 02 2025 г.
Гл. гос. инспектор труда
(должность, Ф.И.О.)

2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в ГБПОУ СО «Красноярский государственный техникум»

1.1 Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых отношений ГБПОУ СО «Красноярский государственный техникум» (далее - Техникум).

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

– Работодатель ГБПОУ СО «Красноярский государственный техникум» в лице его представителя – директора Юдиной Елены Юрьевны.

– Работники техникума, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Захарова Мария Александровна (далее - профком)

1.3 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ч. 2 ст. 30 ТК РФ)

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума.

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования техникума, расторжения трудового договора с руководителем техникума.

1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) техникума коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8 При смене формы собственности техникума коллективный договор сохраняет действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9 При ликвидации техникума коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12Стороны определяют следующие формы управления техникумом непосредственно работниками и через профком:

– учёт мнения (по согласованию) профкома;

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 52 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе техникума, внесении предложений по её совершенствованию;

– участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

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

1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются обеими сторонами.

1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами и действует 3 (три) года с момента его подписания.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда по положению об оплате труда сотрудников техникума, в частности, при её совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников, а также введении поправочных региональных коэффициентов по положению об оплате труда сотрудников техникума – мерах, принимаемых Правительством РФ.
2.2. Стороны обязуются совместно: содействовать выполнению Закона РФ «Об образовании», отношения между работником и работодателем регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.
2.3 Работодатель и профком обязуется совместно: совершенствовать механизм партнёрства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработанной платы, компенсационных выплат работникам.
2.4. Работодатель обязуется:
2.4.1. Обеспечить эффективное руководство в ГБПОУ СО «Красноярский государственный техникум», высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно – воспитательный процесс, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.
2.4.2. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.
2.4.3. Осуществлять организационную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.
2.4.4. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с определением окладов (ставок) по соответствующим ПКГ, соотношению базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, квалификацией, занимаемой должностью, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
2.4.5. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.
2.4.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.
2.4.7. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.
2.4.8. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.
2.4.9. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.
2.5. Работники обязаны:
2.5.1. Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять правила внутреннего распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.
2.5.2. Повышать свой профессиональный уровень.
2.5.3. Соблюдать требования охраны труда, применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Соблюдать требования пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности.

2.5.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.
2.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законами.
2.5.6. Бережно относится к имуществу работодателя и других работников.
2.5.7. Воспитывать у студентов бережное отношение к имуществу техникума.
2.5.8. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя и заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в техникуме, или об ухудшении состояния своего здоровья.
2.5.9. Не давать интервью, не проводить встреч и переговоров, касающихся деятельности техникума, без согласования с руководством.
2.5.10. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.
2.5.11. Быть внимательными и вежливыми со студентами, родителями, членами коллектива.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
3.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.
3.5. Срочный трудовой договор может заключаться: – на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; – на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; – для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона). (ст. 59 ТК РФ).
3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
3.8. Трудовой договор не может быть заключен с лицом, включенным в реестр иностранных агентов, так как иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами. (п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ).
3.8. Учебная нагрузка (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменена сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором техникума. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.9. При установлении преподавателям, для которых техникум является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объём и преемственность преподавания дисциплин в группах. Учебная нагрузка, установленная преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной и в первом, и во втором учебных полугодиях. Учебная нагрузка преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработанной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим работником 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 объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

3.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

b) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам, программам и сокращению количества групп;

– временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, в таком случае, не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

– восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или

количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 72, 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника (ч. 3 ст. 74 ТК РФ) и состоянию здоровья.

3.15. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с нормативными актами, действующими в техникуме.

3.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ в редакции ФЗ от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время один свободный день в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

4.3.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.3.3. После лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление деятельности при сокращении штата имеют:

– проработавшие в учреждении более 10 лет;

– многодетные матери (отцы);

– одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

– родители, воспитывающие детей

– инвалидов до 18 лет;

– награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– неосвобождённые председатели профсоюзных организаций;

– молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.3.5. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

4.3.6. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст. 91 ТК РФ), индивидуальными графиками работы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочей недели не более 36 часов в неделю за ставку заработанной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм педагогической работы, установленных за ставку заработанной платы, объём учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом техникума. Продолжительность рабочего времени преподавателя составляет 36 часов в неделю, в которые включаются: подготовка учебно – материальной базы обучения; создание комплексного методического обеспечения; личная подготовка и проведение занятий по производственному обучению; организация производства полезной продукции. Для руководящих работников, работников из числа административно – управленческого, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для сторожей вводится суммированный учёт рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) при этом период учета считается месяц.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Составление расписание занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. 5.4. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 94 ТК РФ)

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

5.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
5.7. Привлечение работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
5.8. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпусков работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ. Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Всем остальным работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.
5.9. В техникуме может устанавливаться ненормированный рабочий день для следующих работников:
– директор техникума;
– заместители директора техникума;
– главный бухгалтер.
5.10. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях) на основании личного заявления:
– в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
– вступлением в брак – 3 дня;
– вступлением в брак детей сотрудников – 2 дня;
– при рождении ребёнка (отцу) – 3 дня;
– в связи с переездом на новое место жительство – 2 дня;
– для проводов детей в армию – 2 дня;
– неосвобождённому председателю профсоюзной организации – 7 дней;
– работникам, имеющим детей первоклассников – 1 сентября.
За работу с ненормированным рабочим днём:
– заместителям директора – 3 дня;
– главному бухгалтеру – 12 дней;
5.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом техникума.
5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.
5.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.14. Дежурство педагогических работников по техникуму должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Оплата труда работников техникума осуществляется на основе положения об оплате труда сотрудников техникума.
6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются в соответствии с определением окладов (ставок) по соответствующим ПКГ, соотношению базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, квалификацией, занимаемой должностью, в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
6.3. Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников. О присвоении квалификационной категории делается запись в трудовой книжке.
6.4. Круг обязанностей работников определяется должностной инструкцией за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки к ставке в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, выделенных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.
6.5. Доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников техникума, которое является приложением к данному договору
6.6. Выплата доплат и надбавок производится в соответствии с положением об оплате труда работников техникума.
6.7. Премирование работников производится в соответствии с положением об оплате труда работников техникума.
6.8. Выплаты заработной платы производятся два раза в месяц: 16 числа -заработная плата за первую половину месяца и 1 числа каждого месяца, следующего за расчетным – заработная плата за вторую половину месяца путём перечисления через банк на пластиковые карточки.
6.9. В случае задержки выплаты заработанной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).
6.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты зарплаты, оплаты отпуска и выходного пособия при увольнении работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на день выплаты зарплаты или сумм, причитающихся работнику при увольнении.
6.11. Размеры, прядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ:
– сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;
– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;
– минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки

(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. 6.12. Работодатель производит премирование работников, закончивших свою трудовую деятельность в связи с выходом на заслуженный отдых, проработавших не менее 20 лет, в размере должностного оклада: – 30 лет - в размере 1,5 должностного оклада: – 40 лет - в размере 2-х должностных окладов и т.д.
6.13. Работодатель производит премирование работников учреждения, проработавших не менее 5-ти лет мужчин и женщин с юбилейными датами (50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет).
6.14. Работникам, награждённым ведомственными знаками отличия, устанавливаться надбавка в размере до 20 % ставки в соответствии с положением об оплате труда сотрудников техникума.
6.15. Работодатель в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также взносы в Пенсионный фонд.
6.16. Всем педагогическим работникам техникума в целях содействия обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями работодателем выплачивается ежемесячная компенсация в размере, установленном законодательством.

7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.
7.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.
Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
7.3. Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.
7.4. Не допускаются работники к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
7.5. Работодатель обязан обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку

работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8. ОБ ОТНОШЕНИЯХ ПРОФСОЮЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

8.1. Профсоюз - самостоятельная и независимая в своей деятельности общественная организация, действующая на основании Положения о первичной профсоюзной организации.
8.2. Отношения профсоюзов с работодателем строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон.
8.3. Профсоюзы имеют равные с работодателем права на участие в управление государственными фондами социального страхования. В состав комиссии по социальному страхованию обязательно должны входить представители от профсоюза.
8.4. Профсоюз вправе беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя информацию по социально - трудовым вопросам.
8.5. Профсоюзы должны осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда. В этих целях профсоюз имеет право беспрепятственно посещать рабочие места, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, защищать права членов профсоюза по вопросам условий труда.
8.6. Финансовый контроль за средствами профсоюзов работодателем не осуществляется.
8.7. Члены профкома освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива с сохранением заработной платы и места работы. 8.8. Работодатель предоставляет профсоюзам в бесплатное пользование необходимое для их деятельности оборудование, помещение и транспорт.
8.9. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы членов профсоюза.
8.10. Первичная профсоюзная организация вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.
8.11. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, организацию и проведение забастовок, признанных судом незаконными, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обеспечивает:
– соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
– 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;
– информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда;
– обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда; –

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;
– анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
– недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
9.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:
9.2.1. Для демобилизованных работников по месту работы:
- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);
9.2.2. Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключён на срок 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.
10.2. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.
10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.
10.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии взаимных обязательств по коллективному договору.
10.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работником условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).
10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.
10.7. Профсоюзный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
10.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, соответствующие органы по труду.

10.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
10.10. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

От работодателя: Директор ГБПОУ СО «Красноярский государственный техникум»	От трудового коллектива: Председатель первичной профсоюзной организации Общественная Организация «Красноярская Районная Организация Профсоюза Работников Народного Образования и Науки РФ»
_____ Юдина Е.Ю.	_____ Захарова М.А.
«20» февраля 2025 г.	«20» февраля 2025 г.

М.П.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

СОГЛАСОВАННО	СОГЛАСОВАННО

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
14 (четырнадцать) листов
цифрами *прописью*
Должность директор
Подпись _____ / Юрина Е.Ю.
«20» февраля 20 25 г.
МП

