

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КРАСНОДАРСКОЕ ПРЕЗИДЕНТСКОЕ КАДЕТСКОЕ УЧИЛИЩЕ»

От работодателя:

Начальник ФГКОУ  
«Краснодарское ПКУ»

  
Г. Барковский

2020 г.



От работников:

Председатель Комиссии  
представительного органа  
работников

  
А. Демин

23 июня 2020 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>23.06.2020</u> № <u>220-3</u> <u>А.В. Сидорова</u>
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на общем собрании трудового коллектива работников  
ФГКОУ «Краснодарское ПКУ» «26» мая 2020 г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном казенном общеобразовательном учреждении «Краснодарское президентское кадетское училище», (далее - Училище), г. Краснодар, ул. Северная, 267.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - 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 Училища 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - начальника Училища (далее – работодатель);
- работники Училища в лице их представителя - Комиссии представительного органа рабочих (гражданского персонала) Министерства обороны Российской Федерации в лице председателя Комиссии представительного органа работников (далее – Комиссия).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Училища, в случаях не противоречащих действующему законодательству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Комиссия обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Училища и расторжения трудового договора с его руководителем.

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

1.8. При ликвидации Училища коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить

к снижению уровня социально-экономического положения работников Училища. 3

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех календарных лет.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору, принимаются работодателем с учётом мнения Комиссии.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Училища непосредственно работниками и через Комиссию:

- учет мнения Комиссии;
- по согласованию с Комиссией;
- 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. 53 ТК РФ «Основные формы участия работников в управлении организацией» и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Училища, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Училища и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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. В случае заключения срочного трудового договора, если ни одна из сторон не потребовала его расторжения в связи с истечением срока, а работник продолжает работу после истечения трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределённый срок, ст. 58 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор должен содержать обязательные условия и может предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, ст. 57 ТК РФ.

2.5. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, ее объем и изменение (увеличение или снижение) осуществляется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 (в действующей

редакции) и в соответствии с трудовым законодательством. Верхний предел учебной нагрузки педагогическим работникам ограничивается 27 часами.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам, устанавливается работодателем с учетом мнения Комиссии, исходя из предполагаемого количества классов-комплектов и проекта учебного плана. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Фактическая нагрузка может быть меньше только при недокомплекте классов или изменении количества часов по учебным планам учреждения.

2.6. При установлении педагогическим работникам для которых Училище является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в разных четвертях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможны только по взаимному согласию сторон, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения по причинам, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (разд. IV Порядок установления и изменения учебной нагрузки учителей Рекомендации по установлению учебной нагрузки учителей (подготовлены ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ 26 сентября 2007 г. № 188).

При этом работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений.

2.7. 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 педагогическим работникам.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не

планируется.

2.9. По инициативе работодателя изменение обязательных и дополнительных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение 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 уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда гражданского персонала училища. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Училище работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.12. Работодатель организует поощрение гражданского персонала, в том числе государственными и ведомственными наградами, ведомственными знаками отличия.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Училища.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Училища.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации заместителей начальника Училища, заведующих отделов, заведующего методическим кабинетом, старших методистов и методистов, педагогов-психологов, педагогов-организаторов, преподавателей (руководителей дисциплин) отдельных дисциплин, старших воспитателей, воспитателей, преподавателей, педагога (руководителя дисциплины) дополнительного образования, педагогов дополнительного образования, инструкторов по физической культуре, начальников лабораторий, заведующего

учебной мастерской, мастера производственного обучения.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ. Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня учебные отпуска предоставлять без сохранения заработной платы.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Министерства обороны Российской Федерации на соответствие работников занимаемой должности, на первую и высшую квалификационную категорию и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие оклады заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации других категорий работников в соответствии с нормативными локальными актами училища, Министерства обороны Российской Федерации.

3.3.7. Обеспечить в обязательном порядке включение представителя выборного органа работников училища в состав аттестационных комиссий при проведении аттестации лиц гражданского персонала.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Комиссию и работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до

четырнадцать лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

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

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в Училище, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при прочих равных условиях (ст. 3 ТК РФ) в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, и ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Училища, годовым учебным планом, учебным расписанием, графиками сменности воспитателей, утверждаемыми начальником Училища, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Училища и настоящим коллективным договором.

Организация режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации осуществляется в соответствии с приказами Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №1601(в действующей редакции), от 11 мая 2016 года №536 (в действующей редакции) и трудовым законодательством.

5.2. Для работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Училища устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для врачей-педиатров, медицинских сестер продолжительность рабочего времени устанавливается - 39 часов в неделю, для врача-стоматолога - 36 часов в неделю.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.3. Для педагогических работников училища продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени:

- преподавателей (руководителей дисциплин), преподавателей, педагога (руководителя дисциплины) дополнительного образования, педагогов дополнительного образования, мастера производственного обучения, воспитателей, методистов (старших методистов), педагогов-организаторов, педагогов – психологов - 36 часов в неделю;

- старших воспитателей, инструкторов по физической культуре – 30 часов в неделю.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.4. Выполнение педагогической работы преподавателями (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

Режим рабочего времени педагогических работников состоит из нормируемой части и другой части педагогической работы, определяемой с учётом должностных обязанностей.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.6. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу регулируется следующим образом:

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым



законодательством

- это выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором,

- это выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, экскурсиях, других формах учебной деятельности.

Выполнение другой части педагогической работы (или иной работы определенной должностными обязанностями) педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени. Продолжительность указанной части педагогической работы в неделю определяется как разность между продолжительностью рабочего времени и учебной нагрузкой.

5.7. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, а так же используют его для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.9. Педагогические работники могут в дни работы привлекаться к дежурству по училищу не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

5.11. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников не допускающего перерывов между занятиями.

5.12. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Училища (заседания педагогического

совета, собрания, совещания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению, находясь на территории училища. 10

5.13. Графики сменности воспитателей, время работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и приказами начальника Училища.

5.14. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. Другой день отдыха предоставляется по желанию работника, ст.153 ТК РФ.

5.15. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и приказами начальника Училища.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается приказами начальника Училища.

5.19. Работа в ночное время устанавливается -время- следующим работникам Училища: воспитателям, медицинским сестрам палатным (постовым), младшим медицинским сестрам по уходу за больными, младшим воспитателям.

5.20. Работникам училища, принятым на неполное рабочее время, рабочее время устанавливается пропорционально нормальной продолжительности рабочего времени.

## VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Училища осуществляется на основе утвержденных размеров должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, введенных в действие приказом Министра обороны

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от прохождения работником на соответствие занимаемой должности, от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются: 20 (текущего месяца) и 5 (следующего месяца) числа каждого месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением о системе оплате труда Училища (приложение № 2) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Приложением № 1 к приказу Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 года №545;

- ежемесячную надбавку в размере 400 процентов должностного оклада;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников Училища, локальными нормативными актами Училища.

6.5. Заработная плата работникам училища за первую половину месяца устанавливается в следующих размерах:

- заместители начальника училища, помощник начальника по безопасности – 20 000 рублей 00 копеек;

- гражданский персонал училища – 10 000 рублей 00 копеек;

- гражданский персонал училища, работающий по совместительству – 5 000 рублей 00 копеек.

При отработке времени меньше установленной нормы за первую половину месяца, согласно производственному календарю, работнику выплачивается за каждый проработанный день - 1 000 рублей 00 копеек, а гражданскому персоналу училища, работающему по совместительству – 500 рублей 00 копеек.

6.6. Изменение размеров должностных окладов педагогических работников производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня, указанного в приказе должностного лица;

- при прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности – со дня, подписания протокола заседания аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из размера оклада более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном

ст.142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы (ст. 234<sup>1</sup> ТК РФ).

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет начальник Училища.

6.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.10. Размер выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) рассчитывается от установленного должностного оклада (тарифной ставки) без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.11. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, заместителю начальника училища по подчиненности.

6.12. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере, определенным и рассчитанным в соответствии со статьей 139 ТК.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

7.1. Работодатель обязуется обеспечить:

7.1.1. Право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

13  
7.1.3. 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. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

7.1.4. 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.

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

7.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.1.7. Проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

7.1.9. Своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.10. Недопущение лиц гражданского персонала к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.12. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Училища.

7.1.13. Разработку и утверждение инструкций по охране труда по

должностям и видам выполняемых работ по согласованию с Комиссией (ст. 212 ТК РФ). 14

7.1.14. Соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.15. Осуществление совместно с Комиссией контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2. С целью поддержания в Училища здоровых и безопасных условий труда, соблюдения всеми работниками норм и правил техники безопасности при проведении образовательного процесса и, повседневной жизни, каждый работник обязан:

7.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правила внутреннего трудового распорядка.

7.2.2. Немедленно сообщить своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

7.2.3. При заболевании или получении травмы, как на работе, так и вне работы, сообщить об этом непосредственному руководителю и обратиться в лечебное учреждение.

7.2.4. При несчастном случае оказать помощь пострадавшему в соответствии с инструкцией по оказанию доврачебной помощи, вызвать работника медицинской службы. Сохранить до расследования обстановку на рабочем месте такой, какой она была в момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью окружающих.

7.2.5. При обнаружении неисправности учебного оборудования и принадлежностей, приспособлений, технических средств обучения, мебели и другого имущества сообщить об этом непосредственному руководителю либо заместителям начальника Училища. Запрещаются работы на неисправном оборудовании.

7.2.6. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.7. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.2.8. Выполняя трудовые обязанности, соблюдать следующие требования:

- ходить только по установленным пешеходным переходам, мостикам и площадкам;

- не садиться и не облокачиваться на случайные предметы и ограждения;

- не подниматься и не спускаться бегом по лестничным маршам;

- не прикасаться к электрическим проводам, кабелям электротехнических установок, если это не предусмотрено технологией рабочего процесса;

- не устранять неисправности в осветительной и силовой сети, а также пусковых устройствах;

- обращать внимание на знаки безопасности, сигналы и выполнять их требования;

- принимать пищу только в предназначенных для этого местах,

ответствующих санитарно-гигиеническим требованиям. Прием пищи на рабочем месте запрещается.

- запрещается употребление спиртных напитков, а также приступать к работе в состоянии алкогольного опьянения;

- запрещается курение на территории Училища.

## **VIII. Молодежная политика**

8.1. Стороны считают приоритетными направлениями молодежной политики:

- содействие повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодежи;

- развитие творческой активности молодежи;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. Работодатель:

- предоставляет обучающемуся гражданскому персоналу оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором;

- организует наставничество;

- принимает меры по повышению квалификации молодежи.

## **IX. Гарантии деятельности, представляющей интересы работников**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Комиссии или деятельностью, представляющей интересы работников.

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Комиссии в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом Комиссии, по пункту 2 (сокращение численности или штата работников), пункту 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), и пункту 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения Комиссии.

9.4. Работодатель обязан предоставить Комиссии безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы,

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Комиссии для участия в работе выборном органе Комиссии, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью, представляющей интересы работников, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.7. Работодатель предоставляет Комиссии необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Училища.

9.8. Члены Комиссии включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.9. Работодатель обеспечивает гарантии работникам при прохождении диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

## **Х. Обязательства Комиссии**

10. Комиссия обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Комиссии по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Комиссии, в случае, если они уполномочили Комиссию представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководством Училища законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Участвовать в работе комиссий по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

10.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных



сведения о зарплате и страховых взносах работников.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Училище.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в полгода.

11.3. Рассматривают в 7-ми дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех календарных лет.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка Училища.
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Училища.
3. Форма расчетного листка.
4. Соглашение по охране труда.
5. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, связанных с загрязнением, бесплатно получающих смывающие и обезвреживающие средства.
7. Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий и должностей, работники для которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.
9. Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на дополнительные отпуска и сокращенный рабочий день за работу с вредными условиями труда.
10. Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное получение молока и других равноценных продуктов.
11. Ответственность сторон коллективного договора.