



Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«ПОЛИПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ им. О.В.ТЕРЁШКИНА»

Председатель профкома

Е.А. Гумарова
Протокол № 6 от 23.01.23
«09» февраля 2023 г.

Председатель работодателя

Директор ГАПОУ СО
«ПТ им. О.В. Терёшкина»
Ж.А. Бушель
«09» февраля 2023 г.



Коллективный договор

на 2023 – 2026 г.

ГАПОУ СО

«Полипрофильный техникум им. О.В. Терёшкина»



Содержание

I. Общие положения.	3
II. Трудовой договор. Обеспечение занятости.	6
III. Рабочее время.	7
IV. Оплата труда:	8
4.1. Оплата труда	8
4.2. Условия определения оплаты труда	9
4.3. Порядок определения оплаты труда работников	10
4.4. Компенсационные выплаты.	12
4.5. Выплаты стимулирующего характера	13
V. Охрана труда и здоровья.	14
VI. Обеспечение социальных гарантий.	15
VII. Гарантии профсоюзной деятельности.	16
VIII. Работа с молодежью.	17
IX. Контроль за выполнением Коллективного договора.	17
X. Заключительные положения.	17

I. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ГАПОУ СО «Полипрофильный техникум им. О.В. Терёшкина» и работниками в лице председателя профсоюзной организации (далее председателя ППО).

1.2 Коллективный договор заключается на основании действующего Трудового Кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года № 10 – ФЗ, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава Полипрофильный техникум им. О.В. Терёшкина, правил внутреннего трудового распорядка, а также соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 г.г.

1.3 Представителем ГАПОУ СО «Полипрофильный техникум им. О.В. Терёшкина» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего коллективного договора - является директор ГАПОУ СО «Полипрофильный техникум им. О.В. Терёшкина».

1.4 Интересы работников ГАПОУ СО «Полипрофильный техникум им. О.В. Терёшкина» при проведении коллективных договоров, заключении и изменении настоящего коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участия в управлении Предприятием, рассмотрением трудовых споров работников с работодателем представляет профсоюзная организация (ст. 29 ТК РФ).

1.5 Профсоюзный комитет профсоюзной организации ГАПОУ СО «Полипрофильный техникум имени О.В. Терёшкина» (далее профком) - является выборным органом первичной профсоюзной организации, а также является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключений, дополнении и изменении коллективного договора. Председатель ППО действует без доверенности от профсоюзной организации и профсоюзного комитета.

1.6 Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ним отношения в соответствии с трудовым законодательством путем заключения, изменения и дополнения Коллективного договора, соглашений и трудового договора (ст.9 ТК РФ).

1.7 Работодатель обязуется соблюдать условия Коллективного договора:

1.7.1 не принимать локальных актов (приказов), ухудшающих положение работников образовательного учреждения по сравнению с законодательством;

1.7.2 не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах, условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором;

1.7.3 обеспечивать соблюдение Трудового кодекса РФ и нормативно-правовые акты, содержащие нормы об охране труда.

1.7.4 отчитываться на собраниях трудового коллектива о состоянии охраны труда.

1.7.5 проводить профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и обучающихся;

1.7.6 разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ (ст. 212 ТК РФ). Утверждать инструкции по охране труда для обучающихся по согласованию профкомом;

1.7.7 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, за счет средств предприятия;

1.7.8 не допускать случаев снижения должностных окладов ниже существующих;

1.7.9 предоставлять профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

1.7.10 предоставлять профсоюзной организации информацию о выполнении социально-экономических показателей;

1.7.11 создать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

1.7.12 сотрудничать с профорганизацией в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, решать трудовые споры, возникающие с работником, посредством переговоров;

1.7.13 учитывать мнения профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и предъявления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений действующего законодательства;

- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами, настоящим Коллективным договором;

1.7.14 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействиями в денежной форме, в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ);

1.7.15 обеспечивать выполнение Коллективного договора.

1.8 Работники гарантируют исполнение обязательств, принятых ими в Коллективном договоре. **Каждый работник обязуется:**

1.8.1 выполнять требования (нормы, положения) Трудового кодекса, Закона РФ «Об образовании», нормативно-правовые акты Министерства образования РФ и Министерства образования и молодежной политики Свердловской области; Устав ГАПОУ СО «Полипрофильный техникум им. О.В. Терёшкина», локальные нормативно-правовые акты работодателя (т.е. приказы, распоряжения руководителя);

1.8.2 выполнять законные действия для повышения качества учебно-воспитательной работы, для обеспечения и сохранности жизни и здоровья других сотрудников и обучающихся. Осуществлять воспитательную работу с обучающимися по предупреждению употребления: наркотических, сильнодействующих, ядовитых и алкогольных средств; табакокурения.

1.8.3 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

1.8.4 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

1.8.5 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности, пожарной безопасности, обеспечивать должный порядок на рабочем месте;

1.8.6 бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.8.7 соблюдать установленные нормы труда.

1.9 Профорганизация обязуется:

1.9.1 представлять работников, являющихся членами профсоюза, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячных выплат на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1 % (не более 1 % от ЗП) (ч. 2 ст. 30, ст. 377 ТК РФ);

1.9.2 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

1.9.3 выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя;

1.9.4 представлять интересы работников, являющихся членами профсоюза в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работника;

1.9.5 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников (членов профсоюза) и их семей.

1.10 Права и обязанности работодателя регламентируются действующим Трудовым кодексом РФ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе и нормативные акты органов исполнительной и законодательной власти РФ и Свердловской области, различными соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.11 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ГАПОУ СО «Полипрофильный техникума им. О.В. Терёшкина» (ст. 43 ТК РФ).

1.12 Работодатель имеет право:

1.12.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

1.12.2 поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

1.12.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности, в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами;

1.12.4 принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Коллективным договором порядке.

1.13 Профсоюзная организация имеет право:

1.13.1 контролировать соблюдение работодателем трудового договора; Коллективного договора, других актов, действующих с соответствующим законодательством;

1.13.2 оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении трудовых и социально-экономических вопросов;

1.13.3 способствовать соблюдению внутреннего распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

1.14 Работники имеют право на:

1.14.1 заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами;

1.14.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

1.14.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными стандартами безопасности труда и Коллективным договором;

1.14.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, в рамках государственного задания.

1.14.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращением рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

1.14.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

1.14.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

1.14.8 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

1.14.9 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми незапрещенными законом методами;

1.14.10 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;

1.14.11 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, Федеральными законами;

1.14.12 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

1.15. Работодатель и профорганизация анализируют социально – экономическое положение работников предприятия; разрабатывают план действий, направленных на усиление социальной защищенности работников.

II. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу работодатель знакомит работника с Уставом предприятия, с утвержденными правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора определяется соглашением работодателя и работника (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор не должен содержать условий, ухудшающих правовое положение работника, определенное ТК РФ, настоящим Коллективным договором, соглашениями, обязательство выполнять условия, которые взял на себя работодатель, локальными актами (ст.ст.9, 56 ТК РФ).

2.5. Работодатель информирует работников о вакансиях предприятия. Право на работу по вакансии имеет работник с наибольшим стажем работы из всех тех, кто претендует, при наличии соответствующей квалификации и образования.

2.6. Для вновь поступивших на предприятие педагогических работников, организовать школу молодого специалиста и стажировку на ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор» через учебный центр - по мере возможности.

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1 не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников по реорганизации предприятия;

2.7.2 работодатель обязуется оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, испытательный срок устанавливается в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

2.7.3 работодатель обязуется заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;

2.7.4 оформлять изменения и дополнения в трудовой договор путем составления дополнительного соглашения между работодателем и работником, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57 – 58 ТК РФ).

2.7.5 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.7.6 осуществлять перевод и перемещение на другую работу, в том числе временный перевод, с обязательным соблюдением требований ст. ст. 72 – 75 ТК РФ.

2.7.7 сообщать профсоюзной организации, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудового договора с работником, в соответствии с п.п. 2; 5 ч.1 ст.81 ТК РФ.

2.7.8 увольнять работника по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, в случаях, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии и в других местностях, работодатель обязан, если это предусмотрено Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

2.7.9 Увольнение работника по основанию, предусмотренному п.7 или п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок, совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

2.8. Профсоюзная организация обязуется осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работникам предприятия в вопросах обеспечения занятости,

увольнения, предоставления льгот и компенсации при сокращении штатов в соответствии с действующим законодательством.

III. Рабочее время.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ); для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ).

3.1.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и в порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

3.1.8. Привлекать работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа техникума в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом, отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата труда работников осуществляется в соответствии со ст.149 ТК РФ.

3.1.9. Привлекать работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка техникума, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.1.10. В период зимних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

3.1.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, с ненормированным рабочим, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Главному бухгалтеру - 5 дней; бухгалтерам- 5 дней; водителю- 3 дня; специалисту по кадрам- 5 дней; секретарю учебной частью- 5 дней; секретарю директора- 5 дней, заведующему хозяйством 3 дня.

3.1.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с выявленными вредными и (или) опасными производственными факторами. Согласно Перечню профессий и должностей работников техникума, занятых во вредных условиях труда с учётом проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ).

3.1.13. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, предусмотренный Федеральным законом «Об образовании» п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании» № 273-ФЗ. Данный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника, поданного за два месяца до начала нового учебного года. На время отпуска за работником сохраняется место работы (ст. 335 ТК РФ).

3.1.14. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков в удобное для них время, а также предоставить право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников: педагогические работники, работники в возрасте до 18 лет ст. 267 Трудового кодекса РФ.

3.1.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в техникуме определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2.2. Предоставлять отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы.

3.2.3. Работники имеют право на получение дополнительного (краткосрочного) отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- при рождении или усыновлении ребенка – 1 день;

- вступления в брак – 3 дня;

- вступления в брак детей работника – 1 день;

- по случаю смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;

- при переезде на новое место жительства – 1 день;

- на юбилей (при достижении работником 50-, 55-, 60-летнего возраста и последующие каждые 5 лет) – 1 день;

- родителям, воспитывающим детей – школьников (1-2 класс) 1 сентября – 3,5 часа.

3.2.4. Сотрудникам, работающим в течение учебного года без больничного листа, предоставить дополнительный отпуск сроком - 1 день, используемый совместно с основным отпуском.

3.2.5. В весенне-летний период (с мая по сентябрь) на один час сокращать рабочий день по пятницам всем работникам техникума, за счёт увеличения рабочего времени с понедельника по четверг на 15 минут.

3.2.6. Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

IV. Оплата труда.

4.1. Оплата труда

4.1.1. В техникуме установлена оплата труда, согласно Постановления Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. N 708-ПП «Об оплате труда работников

государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области» (с изменениями и дополнениями).

4.1.2. Заработная плата работников техникума устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, разработанными на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.3 Работодатель обязуется: принимать локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников (ст.135ТК РФ)

4.1.4. Месячная заработная плата работника техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в РФ и Свердловской области.

4.1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда работникам техникума устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставку заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательным для включения в трудовой договор.

4.1.6. Фонд оплаты труда образовательного учреждения утверждается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области на соответствующий финансовый год.

4.1.7. Выплата заработной платы работнику производится, на основании его заявления, путем перечисления денежных средств на счет банковской карты.

4.2. Условия определения оплаты труда

4.2.1. Оплата труда работников техникума устанавливается в техникуме с учетом:

- Единого тарифно – квалификационного справочника работ и рабочих профессий;
- Единого квалификационного справочника, должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий оплаты труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений по установлению на региональном уровне оплаты труда работников организации, финансируемых из областного бюджета;
- Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) техникума.

4.2.2. **При определении размера оплаты труда работников учитываются следующие условия:**

- показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие почетного звания, ученой степени и т.д.);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников техникума;
- объем учебной (педагогической) работы;
- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- заработная плата работников техникума предельными размерами не ограничивается.

4.2.3. **Изменения оплаты труда производятся:**

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

4.2.4. Директор техникума:

- Проверяет документы об образовании, трудовом стаже и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- Ежегодно утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении, помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.
- Несет ответственность: за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников техникума; за заключение гражданско-правовых договоров с юридическими и физическими лицами в интересах техникума.

4.2.5. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников, не является совместительством и не требует дополнительного заключения (оформления) трудового договора, при условии дополнительной оплаты.

4.2.6. Главный бухгалтер обязан ежегодно информировать работников техникума о расходовании внебюджетных средств, в соответствии с утвержденным положением «Об использовании внебюджетных средств».

4.2.7. При приостановлении деятельности предприятия по предписаниям органов Санэпиднадзора, Государственной инспекции труда, Госпожнадзора и решениям суда, в соответствии с законодательством, работникам техникума оплачивается средняя заработная плата.

4.2.8. Стороны согласились, что работодатель разрабатывает и принимает по согласованию профсоюзной организацией:

- Положение об оплате труда согласно Постановления Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. N 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области» (с изменениями и дополнениями);
- Положение о порядке формирования и использовании внебюджетных средств.

4.3. Порядок определения оплаты труда работников

4.3.1. Оплата труда работников техникума включает в себя:

- Размеры минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- Выплаты компенсационного характера, в соответствии с перечнем видов выплат;
- Выплаты стимулирующего характера.

4.3.2. Техникум, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

4.3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. №216н (ред. от 23.12.2011) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.3.4. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника техникума устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.3.5. Оклад (должностной оклад) руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается, исходя из средней заработной платы основного персонала техникума, коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений. Размер оклада (должностного оклада) определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала за предыдущий финансовый год.

4.3.6. Размеры минимальных должностных окладов заместителей директора устанавливаются работодателем на 10-30% ниже минимального оклада (должностного оклада) директора. Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей директора устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым директором, с учетом мнения профкома техникума.

4.3.7. Стимулирование директора осуществляется в соответствии с положением и стимулировании руководителей образовательного учреждения, утвержденным Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также и основания назначения данных выплат.

4.3.8. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется, с учетом результатов деятельности техникума, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

4.3.9. Для заместителей директора и главного бухгалтера решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах принимается директором техникума.

4.3.10. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем: умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

4.3.11. Выплаты по ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда техникума, утвержденного на соответствующий финансовый год на основании государственного задания.

4.3.12. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

Повышающий коэффициент за категорию:

- работникам, имеющим высшую категорию - 0,25

- работникам, имеющим первую категорию – 0,2

4.3.13. В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин, повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

4.3.14. Работникам техникума, совмещающим педагогические должности, по решению аттестационной комиссии, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности, в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

4.3.15. Педагогическим работникам техникума, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы, в следующих размерах:

- Почетные звания, названия которых начинаются со слов "Заслуженный" – размере до 0,2

- Почетные звания, названия которых начинаются со слов "Народный" – в размере до 0,5.

4.3.16. Применение повышающих коэффициентов (повышающий коэффициент ЗАТО и повышающий коэффициент за квалификационную категорию) к должностным окладам образует новые оклады.

4.3.17. При работе на условиях неполного рабочего времени, оплата труда работника с учетом стимулирующих выплат, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.3.18. Оплата труда работников техникума, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо от других условий, определенных трудовым договором.

4.3.17 Размер доплат за совмещение групп мастерам производственного обучения устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.4. Компенсационные выплаты.

4.4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.2. Для работников техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.4.3. Заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебно – производственными мастерскими, музеем, актовым залом, спортивным залом, тренажерным залом, библиотекой в размере до 15% от должностного оклада.

4.4.4. Руководство цикловыми, методическими комиссиями, творческими рабочими группами, центрами, за выполнение функций координатора, куратора проекта в размере до 15% должностного оклада.

4.4.5. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 50% от должностного оклада работника, временно исполняющего обязанности.

4.4.6. Совмещение профессий – в размере до 100% должностного оклада совмещаемой профессии;

4.4.7. Выполнение функций куратора группы – в размере от 100 (сто) до 200 (двести) рублей за каждого обучающегося на начало учебного года. Сумма зависит от фонда оплаты труда и носит единый фиксированный характер для всех категорий педагогических работников, выполняющих функционал куратора группы.

4.4.8. Исследовательская, экспериментальная работа – в размере до 25% должностного оклада.

4.4.8. Расширение зоны обслуживания при увеличении объема работ – в размере до 50% должностного оклада.

4.4.9. Работа в специальных группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 15% должностного оклада;

4.4.10. Проверка письменных (курсовых) работ преподавателям из расчета один час на обучающегося, по результатам защиты курсовой работы, на основании справки учебной части единоразово.

4.4.11. Проверка письменных работ (тетрадей) преподавателем с учетом их педагогической нагрузки на текущий учебный год, в том числе:

- математика, русский язык, литература – 15%;

- иностранный язык, техническая механика, черчение, биология – 10%;

- химия, физика, специальные предметы (при условии годовой нагрузки – 30 часов и более по одному из предметов при условии наличия тетради для письменных самостоятельных, контрольных и лабораторных работ) – 10%;

- прочие предметы (при наличии тетрадей для самостоятельных, контрольных и лабораторных работ) – 5%.

4.4.12. Выполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии, коллегиальных органов государственно – общественного характера в размере до 5% от должностного оклада.

4.4.13. Оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам – в размере до 15% от должностного оклада; наставничество – до 15% должностного оклада.

4.4.14. Работа по ведению официального сайта образовательной организации, информационных электронных систем, мессенджерах в социальных сетях – в размере до 50 % от должностного оклада работника.

4.4.15. Работа по заполнению дипломов и свидетельств:

- в размере 150 рублей за диплом и свидетельство о квалификации (ППСЗ, ППКРС),

- в размере 50 рублей за свидетельство о квалификации (ПО).

4.4.16. Работа контрактного управляющего – в размере до 50% от должностного оклада.

4.4.17 За работу в учреждениях профессионального образования, расположенном в ЗАТО, – 20% к должностному окладу. Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.5. Выплаты стимулирующего характера

4.5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения поощрительных выплат по результатам труда.

4.5.2. Размеры, порядок, условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников техникума (педагогических работников, мастеров п/о, административно – управленческого персонала, учебно – вспомогательного персонала, обслуживающего персонала) определяется в положении об оплате труда (принимаемым по согласованию с профсоюзной организацией).

4.5.3. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются: показатели эффективности труда для всех категорий работников техникума.

4.5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда; поощрение за выполненную работу.

Основными условиями являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником техникума.

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо сложных и важных работ, мероприятий.

4.5.5. стаж непрерывной работы и выслугу лет:

- от 2 до 5 лет – 1000,00

- от 5 до 10 лет – 1200,00

- от 10 до 15 лет – 1400,00

- более 15 лет – 1600,00

4.5.6. конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда определены в положении "О выплатах стимулирующего характера" и отражают качественную и количественную оценку трудовой деятельности работников техникума.

4.5.7. В целях социальной защищенности работников техникума и поощрений их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда, по решению директора применяется- единовременное премирование работников техникума:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4.5.8. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом, принятым директором с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

4.5.9. В случае задержки выплаты работникам техникума заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, директор техникума несет ответственность в соответствии

с трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5.10. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется с соответствия с «Положением об оплате труда», в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

4.5.11. Оплату труда, командировочные и иные выплаты работникам техникума осуществлять посредством банковских карт.

4.5.12. Средства на командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) оплачиваются в размере 200 р/сутки. При наличии внебюджетных средств оплата командировочных расходов за пределами области, может быть увеличена до 500 рублей в сутки.

4.5.13. Выплату заработной платы осуществлять 2 раза в месяц: 7 и 22 числа.

4.5.14. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профкома ГАПОУ СО «Полипрофильный техникум им. О.В. Терёшкина» в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ст. 136 ТК РФ).

V. Охрана труда и здоровья.

5.1. Здания, санитарно-бытовые помещения, кабинеты, производственные мастерские, оборудование предприятия содержатся в надлежащих санитарно-гигиенических условиях, обеспечиваются нормальным освещением рабочих мест и безопасными условиями ведения работ.

5.2. Медицинские осмотры работников производятся – ежегодно - за счет средств работодателя - Министерства образования и молодежной политики Свердловской области.

5.3. Для оказания первой медицинской помощи обеспечивать медикаментами: учебно-производственные мастерские, методкабинет и лаборатории.

5.4. Обеспечивать первичными средствами пожаротушения: учебно-производственные мастерские, учебные кабинеты, лабораторию физики и химии.

5.5. Проводить за счет внебюджетных средств - вакцинацию работников техникума против гриппа.

5.6. Предоставлять работникам техникума отпуска в учебное время для санаторно-курортного лечения без сохранения заработной платы или в счет отпуска.

5.7. Сократить продолжительность последних трех уроков в дни проведения педсовета, методических совещаний, собраний трудового коллектива и других крупных мероприятий, требующих присутствия всего коллектива техникума.

5.8. Обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и специалиста по охране труда - о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.9. Директор предоставляет работникам оплачиваемый выходной для диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка:

- в возрасте от 18 до 39 лет один раз в три года;
- в возрасте 40 лет и старше один раз в год;
- пенсионеры и работники предпенсионного возраста смогут получить освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год.

(Подается соответствующее заявление. Дни освобождения от работы согласовываются с работодателем).

5.10. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников предприятий и в соответствии с Соглашением об организации взаимодействия Министерства здравоохранения Свердловской области, Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области по реализации в организациях и учреждениях Свердловской области профилактических мероприятий по ВИЧ-инфекции:

1). Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения случаев ВИЧ –инфекции среди работников и членов их семей Организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди сотрудников и включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда

2). Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3). Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4). Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство Организации обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5). Доступ к лечению и уходу.

Организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Организация оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

6). Партнерские отношения.

Организация установит партнерские отношения с ГБУЗ СО «Свердловской областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и ИЗ» и ФГБУЗ ФМБА России ЦМСЧ № 91, которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

VI. Обеспечение социальных гарантий.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное страхование в порядке, установленном ст. 2 ТК РФ;

6.1.2. при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь к отпуску - до одного должностного оклада;

- 6.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды, в размерах, определенных законодательством;
- 6.1.4. работодатель гарантирует - оплату больничного листа, в соответствии с законодательством;
- 6.1.5. единовременно выплачивать материальную помощь работникам техникума: по достижению 50 лет (мужчины и женщины); 55 лет (женщины); 60 лет (мужчины) и 70 лет (мужчины и женщины), по ходатайству профсоюзной организации и имеющим стаж на предприятии:
от 1 года до 5 лет – 500 рублей;
от 5 лет до 15 лет – 1500 рублей;
свыше 15 лет – 2500 рублей;
- 6.1.6. выделять денежные средства, при их наличии, для проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий, для сотрудников техникума;
- 6.1.7. оказывать помощь на погребение близких родственников работникам техникума и бывшим работникам (если работа в техникуме является последним рабочим местом и проработавшим не менее 15 лет) до 2000 рублей;
- 6.1.8. выделять денежные средства на приобретение новогодних подарков детям сотрудников техникума;
- 6.1.9. рекомендовать администрации о ходатайстве перед аттестационной комиссией по продлению срока действия квалификационной категории, на основании заявления работника и Положения «Об аттестации», достигшего пенсионного возраста;
- 1.1.10. предоставлять работникам техникума возможность использования автотранспорта для общественных и служебных целей, по договоренности с администрацией техникума (для переезда, перевозки вещей, культурных коллективных поездок).

6.2. Профорганизация обязуется:

- 6.2.1. обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;
- 6.2.2. содействовать обеспечению рабочих медицинскими полисами;
- 6.2.3. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Работодателем создаются условия для деятельности профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, другими законами, коллективным договором.

7.2. Работодатель не вмешивается в деятельность профсоюзного комитета, не предпринимает попыток повлиять на принятие работниками решений:

- а) о вступлении в профсоюзный комитет, выходе из него;
- б) о поддержании или отклонении конкретных кандидатур при формировании профсоюзных органов и представителей работников;
- в) о согласовании на избрание на выборную профсоюзную должность или отказе от нее.

7.3. Работодатель не допускает фактов дискриминации работников по признаку принадлежности или не принадлежности к профсоюзному комитету, в частности, не обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или не принадлежностью его к профсоюзному комитету, активности его деятельности в профсоюзном комитете.

7.4. Работодатель обязуется рассматривать внесенные профсоюзным комитетом предложения по социально-трудовым вопросам и создавать необходимые условия для участия представителей профсоюзного комитета и в заседаниях органов управления при их рассмотрении.

7.5. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету помещения для проведения заседаний и конференций.

7.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзного комитета, работодатель обязуется ежемесячно и безвозмездно перечисляет на счет ТОП г. Лесной РПРАЭП членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

7.7. По представлению Профкома, не освобожденному профсоюзному комитету, работодателем предоставляется возможность обучения в соответствии с планом и сроками краткосрочной профсоюзной учебы, утвержденными профсоюзными органами, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы, а также оплачивать командировочные расходы, возникающие в связи с поездками на семинары и конференции по вопросам коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

7.8. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, в порядке ст. 372 ТК, в соответствии со ст. 8 ТК РФ.

7.9. Увольнения членов профсоюзного комитета по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится -только с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке ст. 373 ТК РФ.

7.10. О проводимых мероприятиях по сокращению численности и штата извещать профсоюзный комитет в письменной форме, в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

7.11. Председателю Профкома техникума установить доплату - в размере 25% от должностного оклада.

VIII. Работа с молодежью.

8.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.

8.2. Работодатель закрепляет наставников за всеми вновь пришедшими педагогическими работниками не позднее 6–ти месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу не менее 15% размера должностного оклада.

8.3. Предприятие обеспечивает повышение квалификации молодых работников не реже 1 раза в три года.

8.4. Оказывать материальную помощь сотрудникам, вступающим в законный брак (впервые), в размере до 2000 рублей.

8.5. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка, в размере до 2000 рублей.

IX. Контроль за выполнением Коллективного договора.

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может, в течение установленного срока, прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора и по итогам года информировать работников о результатах проверок на собрании работников техникума.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор;

9.2.2. взаимно предоставлять необходимую информацию, при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора;

9.2.3. лица, представляющие работодателя, либо работников, виновные в нарушении либо в невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, предусмотренном законодательством РФ (ст. 55 ТК РФ).

X. Заключительные положения.

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен на 2023 – 2026 года. Вступает в силу с момента его подписания. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Все изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Работодатель обязуется, в течение 7-и дней с момента подписания настоящего Коллективного договора, произвести в компетентном органе его регистрацию, а также в течение 5-и дней после подписания Коллективного договора, довести его текст до всех работников предприятия, ознакомить с его содержанием, вновь поступивших работников после приема на работу в техникум (ст. 50 ТК РФ).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 275152970271060640478711546600923288287568428930

Владелец Бушель Жанна Александровна

Действителен с 01.11.2024 по 01.11.2025