

Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Иркутской области  
«Тайшетский промышленно-технологический техникум»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между трудовым коллективом Государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения Иркутской области  
«Тайшетский промышленно-технологический техникум»  
и администрацией  
Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Иркутской области  
«Тайшетский промышленно-технологический техникум»

на 2022 – 2025 г.г.

Директор ГБПОУ ИО ТПТТ



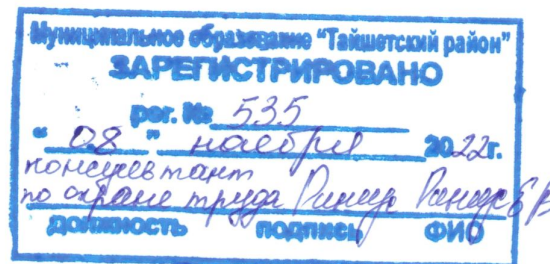
О.С.Коробанько

«01» сентября 2022 года

Представитель трудового коллектива  
ГБПОУ ИО ТПТТ

Шевцова Е.В. Е.В.Шевцова Е.В.  
«01» сентября 2022 года

2022 год



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Настоящий КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР:

- является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Тайшетского промышленно-технологического техникума» (ГБПОУ ИО ТПТТ) дополнительные (в сравнении с действующим законодательством) и социально-трудовые права и гарантии работников;
- заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на основе взаимного стремления сторон к социальному партнёрству и деловому сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в образовательном учреждении норм трудового законодательства Российской Федерации, поддержание социальной стабильности и развитие социального партнерства;
- определяет условия оплаты и охраны труда работников образовательного учреждения, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы, а также минимальные социальные гарантии для них;
- не ограничивает права работников и работодателя в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

### 1.2. Сторонами настоящего КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА (далее по тексту - Договор) являются:

- представитель трудового коллектива Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Тайшетский промышленно-технологический техникум» в лице Шевцовой Елены Викторовны – представляющей интересы работников образовательного учреждения.
- администрация образовательного учреждения Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Тайшетский промышленно-технологический техникум» в лице директора Коробанько Ольги Станиславовны – представляющая интересы работодателей.

Юридический адрес: 665008, Иркутская область, г. Тайшет, ул. Крупской, д. 123.

### 1.3. Действие настоящего Договора распространяется на работников трудового коллектива ГБПОУ ИО ТПТТ.

## 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений и договоров;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников или их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров.

2.2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

2.2.2. В коллективном договоре учреждения могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

2.2.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.4. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя, представителя трудового коллектива и работников образовательного учреждения.

### **Стороны обязуются:**

2.3. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу образовательного учреждения:

- принимать меры для полной реализации действующих федеральных и областных законов, иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников;

- принимать участие в разработке и экспертизе новых законодательных и иных нормативных правовых актов, программ развития образовательного учреждения;

- принимать меры по полному и своевременному финансированию образовательного учреждения в части средств, предусмотренных на эти цели в областном бюджете;

- совместно выходить в органы государственной власти с предложениями по социальной защите работников образовательного учреждения.

2.4. Обеспечивать участие представителей любой из сторон социального партнерства на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально-экономических проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору и др.

2.5. Направлять по запросу любой из сторон социального партнерства имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников образования, обучающихся, в том числе:

- расчетные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательного учреждения;

- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;

- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда;

- показатели кадровой обеспеченности;

- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

- проекты локальных нормативных правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений;

- другие аналогичные документы.

**Администрация образовательного учреждения обязуется:**

2.6. Обеспечивать своевременное и в полном объеме получение средств на содержание образовательного учреждения, согласно утвержденному областному бюджету, и их целевое расходование.

2.7. Представлять представителю трудового коллектива проекты нормативных правовых актов, а также иных ведомственных нормативных правовых актов, издаваемых администрацией, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения представителя трудового коллектива .

2.8. Обеспечивать участие представителя трудового коллектива в составе рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений, в работе соответствующих коллегиальных органов управления, совещаний, а также аттестационных комиссий по аттестации педагогических и руководящих работников.

**Представитель трудового коллектива обязуется:**

2.9. Осуществлять необходимый контроль за соблюдением законодательства в сфере образования, в том числе по соблюдению социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.10. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь работникам в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов в органах государственной власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах, привлекая для этих целей средства и возможности вышестоящих организаций.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора (согласно статьи 56 ТК РФ).

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

3.3. С заместителями руководителя образовательного учреждения трудовой договор может заключаться на срок, установленный уставом учреждения или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с заместителями руководителей может быть обусловлено только достаточным к тому основанием, вызванным условиями выполнения работы.

В случае досрочного расторжения договора не по вине заместителя руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.

3.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов и настоящего коллективного договора.

3.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, данная норма установлена в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

Объем учебной нагрузки педагогического работника, оговоренный в трудовом договоре, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

**Администрация образовательного учреждения обязуется:**

3.7. Разрабатывать и обеспечить реализацию локальных целевых программ, направленных на развитие образовательного учреждения;

3.8. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров с принятием согласованных мер по закреплению кадров в учреждении;

3.9. Не допускать нарушения прав и гарантий работников при реорганизации образовательного учреждения, ликвидацию образовательного учреждения.

3.10. Выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Производить по желанию и письменному заявлению работников образовательного учреждения, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Представитель трудового коллектива обязуется:**

3.12. Осуществлять контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Договора.

#### **4. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

**4.1. Стороны Договора обязуются:**

В установленном порядке согласовывать с Министерством образования Иркутской области по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления окладов, ставок заработной платы работникам учреждения;
- на стимулирующие выплаты в объеме до 30 % фонда оплаты труда;
- для единовременных денежных выплат ежемесячных доплат педагогическим работникам – молодым специалистам;

**4.2. Администрация образовательного учреждения обязуется:**

4.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Договором в пределах своей компетенции.

4.2.2. Совершенствовать отраслевую систему оплаты труда работников образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством в пределах своей компетенции.

4.2.3. Обеспечивать согласование с представителем трудового коллектива по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателями

локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

4.2.4. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также настоящим коллективным договором, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.5. Формировать систему оплаты труда работников образовательного учреждения, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.2.5.1. Применить порядок исчисления должностного оклада, когда все повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), будут образовывать новый должностной оклад. Компенсационные выплаты начислять от минимального оклада.

4.2.6. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ;
- согласования с представителем трудового коллектива организации.

4.2.7. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:



- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня регистрации удостоверяющего документа в ГБПОУ ИО ТПТТ).

4.2.8. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

4.2.9. Устанавливать размер заработной платы работников образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда не менее размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации исходя из ставки минимального оклада.

4.2.10. Установить следующие повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) за наличие квалификационной категории:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Мастер производственного обучения	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории.
Преподаватель	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Социальный педагог	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	

Старший мастер	0,12 – для первой категории; 0,20 – для высшей категории.
----------------	--

4.2.11. В целях социальной поддержки и закрепления в учреждении молодых специалистов до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательных учреждениях, в развития их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 20% - (до 3 лет работы);
- 10% - (3-5 лет работы);
- 5% - (5-7 лет работы).

4.2.12. Производить оплату труда педагогическому работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника согласно действующему законодательству.

4.2.13. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Осуществлять привлечение работников к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату.

4.2.14. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Приложениями к коллективному договору, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с представителем трудового коллектива, трудовыми договорами.

4.2.15. Предусмотреть в фонде оплаты труда объем средств на выплаты стимулирующего характера в размере до 30 % средств на оплату труда.

4.2.16. Установить дополнительный повышающий коэффициент работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

- работникам образовательных учреждений, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного

Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 10% от минимального оклада (ставки);

- работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15% от минимального размера оклада (ставки);

- работникам образовательных учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 10% от минимального оклада (ставки).

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

- за орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы – 10% должностного оклада;
- за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 10% должностного оклада;
- за государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 7% должностного оклада;
- за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 5% должностного оклада.

4.2.17. Осуществлять выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, с согласия работника и за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.2.18. Производить выплату заработной платы работнику в случаях нарушения установленного срока выплаты заработной платы, в том числе за

время отпуска, иных выплат, причитающихся работнику, одновременно с начисленной за каждый день просрочки платежа компенсации, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.19. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;

а так же:

- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста; в случае продолжения ими трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста, аттестация проводится на общих основаниях.

4.2.20. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в соответствии ст.136 ТК РФ. Выплачивать заработную плату каждые полмесяца: за первую половину отработанного месяца 20 числа текущего месяца. Заработную плату за вторую половину отработанного месяца Работодатель выплачивает 5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

### **4.3. Представитель трудового коллектива обязуется**

4.3.1. Установить контроль за выполнением статей ТК, пунктов настоящего Договора в части оплаты труда и иных выплат работникам учреждения, их своевременности и соответствия локальным актам учреждения.

4.3.2. Принимать согласованные и оперативные меры, в случае нарушений пункта 4.3.1.

### **4.4. Рабочее время и время отдыха.**

Администрация обязуется:

4.4.1. Трудовой распорядок школы устанавливается Правилами Внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)

Работодатель и Представитель трудового коллектива обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.4.2. Составлять расписание уроков по согласованию с представителем трудового коллектива, с учетом санитарно-гигиенических норм и

максимальной экономии времени преподавателей. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения преподавателями методической работы и для повышения их квалификации.

4.4.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода преподавателей в отпуск, по согласованию с представителем трудового коллектива и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества групп.

4.4.4. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в техникуме первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

4.4.5. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им 18 лет)

4.4.6. Предоставлять дополнительные выходные оплачиваемые дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)
- женщинам - 1 день в месяц без сохранения (или с сохранением) заработной платы.

4.4.7. В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива, а именно: при проведении общетехникумовских мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) обучающихся.

4. 4. 8. В случае привлечения работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время (ст. 153 ТК РФ)

4.4.9. В соответствии со ст.99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение педагогического работника к сверхурочным работам без его согласия возможно только в исключительных случаях, а именно:

- для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, инженерных сетей и производственного оборудования;

- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;

- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива и оформлением соответствующего приказа, а именно: при нормальной продолжительности рабочего времени при проведении общетехникумовских и групповых мероприятий: совещаний, собраний (обучающихся и родителей), культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

#### **4.5. Отпуск**

Администрация обязуется:

4.5.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ разрабатывать график отпусков работников на очередной календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласованный с представителем трудового коллектива, и обеспечить наличие сопутствующей документации, а именно:

- оформление отпуска приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.5.2. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим первый год, предоставлять ежегодные основные и оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года. Претендовать на ежегодный отпуск за первый год работы сотрудник может через полгода непрерывной работы в организации

4.5.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

4.5.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.5.5. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.5.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.5.10. Предоставлять педагогическим работникам, обслуживающему персоналу очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-курортного лечения и наличие санаторной путевки.

Педагогический персонал: 56 дней основной+8 дополнительный итого 64 дня;

Технический персонал – 28 дней основной + 8 дней дополнительный итого 36 дней;

Повар – 28 дней основной + 8 дней дополнительный итого 36 дней + 4% к окладу (СОУТ 2021 года класс 3.1)

4.5.11. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:



- Работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ), следует отметить, что дополнительный отпуск положен работнику, даже если за год он ни разу не привлекался к труду за пределами рабочего времени;

- Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

4.5.12. Представлять дополнительные, оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством) исчисляемые в календарных днях:

- за достижение высоких показателей в труде - 1 -2 дня;
- за выполнение особо важного (особо сложного) задания - 1 -2 дня;
- за звание «Заслуженный учитель» -2 дня;
- за звание «Почетный работник общего образования» - 2 дня;
- за звание «Ветеран труда» -1-2 дня;
- за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы -1-2 дня;

4.5.13. Предоставлять по письменному заявлению работников, дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- в случае бракосочетания члена семьи работника до 3 дней
- в связи с проходами члена семьи в армию до 3 дней;
- работникам в связи с рождением ребенка до 5 дней;
- вступление в брак самого работника до 5 дней
- в связи с похоронами родных и близких до 5 дней;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней.
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14дней;
- допущенных к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, поступающим в аспирантуру – на время экзаменов или экзаменационной сессии.

В других уважительных случаях:

4.5.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работу – на недостающие до этой продолжительности дни (ч 2. ст. 286 ТК)

4.5.15..Производить по желанию и письменному заявлению работников, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникул

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

5.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

5.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

5.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

5.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем трудового коллектива.

5.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

5.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

5.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

5.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.17. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

5.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

5.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

5.6. Утверждено положение об учёте и расследовании микроповреждений (микротравм) работников (обучающихся) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Тайшетский промышленно-технологический техникум» (далее –

Информация о ходе выполнения Договора ежегодно (не менее 2-х раз) заслушивается на совместном заседании коллегиальных органов сторон Договора.

7.4. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

7.5. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.6. Настоящий Договор подписан в городе Тайшете в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Договор подписан « 01 » сентября 2022 года.