



## МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Кулакова, д.20,  
г. Москва, 123592

Тел.: (498) 602-84-10  
email: msrmo@mosreg.ru

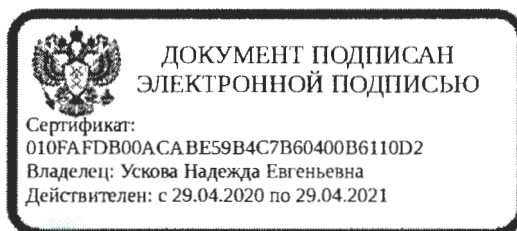
Кому:  
Государственное казённое профессиональное  
образовательное учреждение Московской  
области "Сергиево-Посадский социально-  
экономический техникум"  
141370, Московская обл., Сергиево-Посадский  
г.о., г. Хотьково, ул. Станционная 1-я, д. 1

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации соглашения, коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 22.12.2020 № Р001-1915168314-41615507, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Коллективного договора, регистрационный номер 225/2020КД дата регистрации 24.12.2020.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Первый заместитель министра социального  
развития Московской области



Н.Е. Ускова  
24.12.2020

**Представитель работодателя**

Директор ГКПОУ МО «Сергиево-Посадский СЭТ»

  
С.Г. Карасева

«21» 12 2020 г.

**Представитель работников**

Председатель первичной профсоюзной организации «ГКПОУ МО «Сергиево-Посадский СЭТ»

 /Е.Ю. Ильина

«21» 12 2020 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Государственное казённое профессиональное образовательное учреждение  
Московской области «Сергиево-Посадский социально-экономический  
техникум»

на 2021-2023 годы

Московская область  
г. Хотьково  
2020

<b>Оглавление</b>	
<b>КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР</b>	<b>1</b>
<b>1. Общие положения</b>	<b>3</b>
<b>2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности</b>	<b>4</b>
<b>3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации</b>	<b>8</b>
<b>4. Режим труда и время отдыха</b>	<b>9</b>
<b>5. Охрана труда</b>	<b>13</b>
<b>6. Содействие занятости Работников</b>	<b>13</b>
<b>7. Социальные гарантии и компенсации</b>	<b>14</b>
<b>8. Подготовка и повышение квалификации Работников</b>	<b>15</b>
<b>9. Гарантии деятельности профсоюзной организации</b>	<b>16</b>
<b>10. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств</b>	<b>17</b>
<b>11. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации</b>	<b>17</b>

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казённом профессиональном образовательном учреждении Московской области «Сергиево-Посадский социально-экономический техникум» (ГКПОУ МО «Сергиево-Посадский СЭТ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное казённое профессиональное образовательное учреждение Московской области «Сергиево-Посадский социально-экономический техникум», именуемое далее - «Техникум», в лице его полномочного представителя – директора, Карасевой С.Г., именуемого далее – Работодатель, действующего на основании Устава, и работники Техникума, именуемые далее - «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Государственного казённого профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский социально-экономический техникум» (далее – Профсоюз), в лице председателя Ильиной Е.Ю.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам реализации трудовых прав и интересов при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения выполнения принятых обязательств.

1.4. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Договора.

1.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем и трудовые договоры (эффективные контракты), заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Договором.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Техникума, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Техникума или переизбрания председателя Профсоюза.

1.8. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Техникума Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Техникума Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое

осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.10. При ликвидации Техникума Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

## **2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности**

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу Работодателем обеспечивается соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя, получение Работником трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя);

- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется Работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, с действующим Уставом Техникума, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.3. При фактическом допущении Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.4. Между Работодателем и Работником заключаются трудовые договора в форме эффективного контракта, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а также с учетом положений генеральных, отраслевых, региональных соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Работодателя, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от качества и результатов труда.

2.5. Трудовые договоры с Работниками Техникума могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы

или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (основания), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Работники имеют право заключать Трудовые договоры о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время в Техникуме.

2.7. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия получаемой работе, в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

2.11. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него проходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.12. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний

- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.



2.13. Квалификационные требования при приеме на работ устанавливаются в соответствии со ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующей порядок применения профессиональных стандартов.

2.14. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.15. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.16. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения Работников, определенного федеральным законодательством и законодательством Московской области о труде, Договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.17. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

2.18. В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации соглашение об изменении условий трудового договора оформляется в письменной форме, путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Договора.

2.19. В соответствии с со ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 Трудового

кодекса Российской Федерации);

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение установленного срока начинается на следующий день после поучением Работодателем заявления Работника об увольнении.

2.21. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения Работника, в том числе в случае несоответствия уровня образования или стажа работы требованиям профессионального стандарта.

2.22. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.23. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации, производится также при увольнении по основанию не избрания на должность, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.24. Руководитель Техникума, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники Техникума помимо работы, определенной трудовым



договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам, руководителям и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических и методических кабинетов (центров) и других) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых Техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.25. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьёй 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

### **3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

3.1. Оплата труда Работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В области оплаты труда Стороны договорились:

3.2. Система оплаты труда Работников Техникума устанавливается Положением об оплате труда, Положением о выплатах стимулирующего характера к должностным окладам Работников Техникума, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Московской области.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах Работников.

3.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.5. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если Работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе - социального характера), Работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1 процента действующей на момент выплаты ключевой ставки

Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.6. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее - Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае Работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

3.7. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

3.8. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию Работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска.

3.9. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.10. Оплата труда Работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

#### **4. Режим труда и время отдыха**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха – это время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.3. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, учебными планами и расписанием учебных занятий. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня.

4.6. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.7. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

4.8. По соглашению между Работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для:

- беременных женщин;
- женщин имеющих ребенка до достижения им возраста трех лет;
- одного из родителей (опекуна, попечителя). Имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.10. По соглашению с Работодателем трудовым договором Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Суммированный учет рабочего времени в Техникуме производится таким образом, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (40 часов в неделю). Учетный период не может превышать один год. Сверхурочными при такой форме считаются только часы работы сверх нормы для всего учетного периода в целом, но не каждого отдельного дня (месяца).



4.12. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него выходной день или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Техникума в целом или его отдельных подразделений, и на основании письменного приказа Работодателя по согласованию с профсоюзом.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) 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.

Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению Работника работающего в выходной день или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.14. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до шестнадцати лет.

4.15. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час - для всех Работников. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденных Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время по письменному заявлению, в соответствии со ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.17. Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Техникуме.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.18. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

4.19. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время.

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

4.21. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по соглашению сторон в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данной категории Работников составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.23. Если дополнительный оплачиваемый отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.24. Работникам Техникума при наличии средств экономии фонда заработной платы Техникума предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям (подтвержденных документально):

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

4.25. На основании письменного заявления Работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с положениями статей 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.26. Работникам Техникума, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюзов и других общественных организаций), предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе с сохранением места работы и среднего заработка.



4.27. Работник находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Работодателя.

4.28. По письменному заявлению Работника, поданному не менее чем за две недели до даты планируемого отпуска, неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Заявление должно быть оформлено по форме установленной Работодателем. В заявлении должны быть указаны: дата начала отпуска и количество календарных дней отпуска. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении Работнику отпуска с последующим увольнением все расчеты производятся до ухода в отпуск, выдача трудовой книжки и других документов, связанных с работой, которые Работодатель обязан предоставить Работнику по письменному заявлению, осуществляется перед уходом в отпуск, т.е. в последний день работы.

## **5. Охрана труда**

Стороны договорились совместно

5.1. Работодатель:

5.1.1. Действует в соответствии с требованиями ст. 212 и гл. 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.2. Организовывает контроль за состоянием условий и охраны труда в Техникуме и выполнением положений Соглашений по охране труда.

5.1.3. Регулярно рассматривает на совместных заседаниях представителей Работодателя и профсоюза, комиссии по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Техникуме и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

5.2. Работники обязуются соблюдать требования ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. Содействие занятости Работников**

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.3.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное

образование с отрывом от производства.

6.3.2. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.3.3. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

6.3.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью второй статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют:

- Работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- Работники, применяющие инновационные методы работы;
- Работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным Работником заключен ученический договор;
- Работники, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет.

6.3.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Техникума, либо сокращением численности или штата Работников, увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

6.4. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

## **7. Социальные гарантии и компенсации**

Стороны договорились содействовать улучшению социальных условий Работников Техникума.

В этих целях:

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

#### 7.1.1. Выплату материальной помощи:

- при увольнении Работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);
- при рождении ребенка;
- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);
- при увольнении Работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы, а также для первоначального обустройства граждан, уволенных после прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы и принятым на прежнее место работы;

#### 7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

7.2.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

7.3.1. Предоставляет 2 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

7.4. Молодыми Работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. Работодатель в целях привлечения в Техникум молодежи, создания молодым специалистам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты обязуется:

- обеспечить молодым специалистам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия Работника);
- создавать условия для профессионального роста;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов.

### **8. Подготовка и повышение квалификации Работников**

8.1. В целях обеспечения и закрепления в Техникуме высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда и профессионального роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется в пределах финансовых возможностей:

- укреплять учебно-материальную базу Техникума, обеспечивая ее необходимым оборудованием, инструментами, материалами, учебно-методическими пособиями и т.п.;

- оказывать содействие Работникам в профессиональном обучении или дополнительном профессиональном образовании, а также в прохождении независимой оценки квалификации, если это не является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности;

- предоставлять Работникам право дополнительного профессионального образования за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем предусмотрено законодательством Российской Федерации;

- содействовать Работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации по заключению аттестационной комиссии, в переводе на более квалифицированные работы при наличии имеющихся вакансий;

- организовывать дополнительное профессиональное образование для Работников, с целью обмена опытом, посещение аналогичных учебных заведений, специализированных выставок, участие в научных конференциях, семинарах и пр. при наличии финансирования.

## **9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе Техникума, созданию благоприятных социально-бытовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками техникума и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

9.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности Профсоюза, строить свои взаимоотношения с профсоюзом, руководствуясь требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

9.3. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза.

9.5. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

9.6. Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно:

- возможность пользования электронной и телефонной связью;
- обеспечивает условия и технику для выполнения множительных и переплетных работ.

9.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а



также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течении месяца рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

9.9. работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления Техникума.

## **10. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств**

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

## **11. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации**

11.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью Договора.

Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

11.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Подписанный Сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

11.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.