

Первичная профсоюзная организация

МГ

(Наименование органа, представляющего работников)

Председатель профкома

  
Суставова Т.П.

« 15 » мая 2024 г.

Суходоужский многопрофильный Суходоужского техникум

(Наименование организации, представляющей работодателя)

Директор

  
И.А. Григорян

« 15 » мая 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2024-2027 год  
СУХОДОУЖСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО ТЕХНИКУМА

Утвержден на общем собрании работников

Протокол № 4 от « 15 » мая 2024 г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Суходоужский центр занятости»  
« 30 » мая 2024 г.  
Запись за № 6-к

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Сухоложском многопрофильном техникуме.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными Законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
3. На работников техникума распространяется действие областного трехстороннего и отраслевых соглашений, заключенных на Федеральном и областном уровнях.
4. Сторонами коллективного договора являются:
  - работодатель – в лице директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум»,
  - работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» – в лице председателя первичной профсоюзной организации.
5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком предоставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ)
6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
7. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания
8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
9. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
10. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.
11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядок, установленный ТК РФ.
12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
14. Целью коллективного договора являются гарантии защиты прав и законных интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум». Интересы работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении

контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет председатель первичной профсоюзной организации государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» (статья 29 Трудового Кодекса РФ).

15. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации или переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» по сравнению с действующим законодательством РФ.

16. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

17. Коллективный договор заключен на 2024-2027 гг., вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 Трудового Кодекса РФ). В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

18. Контроль по выполнению коллективного договора возлагается на администрацию и председателя первичной профсоюзной организации государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» (статья 51 Трудового Кодекса).

19. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в трех экземплярах. С текстом коллективного договора работники могут ознакомиться на официальном сайте образовательной организации, у специалиста по кадрам и в первичной профсоюзной организации государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум».

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ.**

1. Работодатель государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» признает первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников по вопросам, включенным в коллективный договор.

2. Работодатель и первичная профсоюзная организация государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» по совместному решению имеют право вносить изменения, дополнения в коллективный договор, при выходе нормативных актов, касающихся взаимоотношений работодателя и работника в правовых и социальных вопросах в порядке, установленном ст. 44 Трудового Кодекса РФ.

3. Работодатель и первичная профсоюзная организация государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Суходождский многопрофильный техникум» признают своей первоочередной обязанностью обеспечить устойчивую, стабильную и эффективную работу учреждения, принятие мер к удовлетворению социальных и экономических интересов работников, обеспечение безопасных условий труда.

4. Права и обязанности работодателя государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Суходождский многопрофильный техникум» регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Суходождский многопрофильный техникум», коллективным договором.

5. Права и обязанности работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Суходождский многопрофильный техникум» регламентируются действующим законодательством РФ, коллективным договором, должностными инструкциями.

6. Стороны признают исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль за деятельностью образовательной организации.

7. В случае возникновения конфликтных ситуаций по вопросам, включенным в коллективный договор, стороны разрешают их посредством прямых и гласных переговоров в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса РФ.

8. Работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Суходождский многопрофильный техникум» обязуются:

- добросовестно, качественно и своевременно выполнять условия заключенного трудового договора, должностной инструкции и коллективного договора,
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Суходождский многопрофильный техникум»,
- соблюдать трудовую дисциплину, нормы охраны труда и противопожарной защиты,
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- бережно относиться к имуществу государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Суходождский многопрофильный техникум» и других работников,
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

9. Работодатель государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Суходождский многопрофильный техникум» обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты,
- выполнять условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров,

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда,
- осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников согласно условиям коллективного договора,
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности в полном объеме и в сроки, установленные коллективным договором,
- извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения;
- рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям,
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ,
- не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, трудовыми договорами и соглашениями.

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- содействовать эффективности труда, укреплению трудовой дисциплины, снижению производственного травматизма,
- при возникновении коллективных и индивидуальных трудовых споров представлять и защищать права и интересы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум»,
- не проводить организацию забастовок работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их положительного решения; содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки коллективного договора.

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми 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 правила внутреннего трудового распорядка, действующие в данной организации. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель (статья 56 Трудового Кодекса РФ).

1. Содержание трудового договора определяется соглашением работодателя – директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» и работника (статья 57 Трудового Кодекса РФ).
2. Трудовая функция - работа по должности, профессии, специальности в соответствии со штатным расписанием с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.
3. Трудовой договор может заключаться на:
  - неопределенный срок,
  - определенный срок не более 5 лет - срочный трудовой договор (статья 58, 59 Трудового Кодекса РФ).
4. Трудовой договор заключается только в письменном виде с изложением основных условий в двух экземплярах, один из которых хранится у работодателя, другой выдается на руки работнику.
5. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями, обязательства выполнять условия которых взял на себя работодатель.
6. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового Кодекса РФ).
7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором (статья 61 Трудового Кодекса РФ).
8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
9. При заключении трудового договора все лица проходят обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности (статья 69 Трудового Кодекса РФ).
10. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, а именно введение режима неполного рабочего времени по инициативе директора в целях сохранения рабочих мест. 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 ТК РФ (статья 74 Трудового Кодекса РФ).
11. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. По собственному желанию работник может пройти профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации за свой счет, при этом расходы, произведенные работником, работодателем не возмещаются.

12. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

13. В порядке статьи 76 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и 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;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

14. В соответствии со статьей 77 Трудового Кодекса РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового Кодекса);
  - 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса);
  - 5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового Кодекса);
  - 6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Трудового Кодекса);
  - 7) 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 3 и 4 статьи 73 Трудового Кодекса),
  - 8) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72,1 Трудового Кодекса);
  - 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового Кодекса);
  - 10) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового Кодекса).
15. Помимо заключения трудового договора по основной работе может заключаться трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день и 20 часов в неделю (статья 283 Трудового Кодекса РФ).
16. Трудовой договор с работником – совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта трудовая функция будет являться основной (статья 288 Трудового Кодекса РФ).
17. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные не планируется.
19. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении

с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7

ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Стороны исходят из того, что:

1. Работодатель утверждает штатное расписание и тарификацию с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.
  2. Работодатель предупреждает работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца, под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.
  3. Работодатель знакомит работников с начислением заработной платы по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.
- Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Срок выплаты заработной платы 24 числа и 9 числа каждого месяца.
- Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
4. Работодатель извещает работников путем выдачи расчетных листов о составных частях заработной платы, размерах, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 ТК РФ.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от

начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5. Работодатель обеспечивает выплату минимального размера оплаты труда (МРОТ) (соглашение между правительством Свердловской области, профсоюзами и предпринимателями).

6. Оплату труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум».

7. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), выплачивается одновременно с выплатой заработной платы, с сохранением ранее установленных выплат (далее – классное руководство (кураторство) в группах СПО, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ОВЗ).

а. Педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство (кураторство), денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время, (но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах).

б. Педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство (кураторство), денежное вознаграждение предоставляется с учетом районных коэффициентов к заработной плате.

с. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- Учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме,

- Учитывается при определении страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

- Учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ.

- Учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 ФЗ от 29.12.2006г. № 255-ФЗ.

В связи с заменой длительно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, на которого возложено выполнение функций классного руководителя, выполнение данных функций временно возлагается на другого педагогического работника с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда.

8. Выплата заработной платы работникам образовательной организации осуществляется путем перечисления на банковские счета (карты).

9. Тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников организации бюджетной сферы.

Оплата труда производится согласно приказов и штатного расписания.

10. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере, установленном законодательством (не менее 35%)

11. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

12. Работа в праздничный день оплачивается в двойном размере.

13. Работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы).

По желанию работника, работающего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

14. Установить доплаты за выполнение работы наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% оклада совмещаемой профессии.

15. Производить выплату доплат и надбавок в соответствии с нормативными документами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и согласно приказов.

16. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании.

17. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда администрация обязана известить работников не позднее, чем за 2 месяца.

18. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

19. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

20. Осуществлять премирование профессионально-педагогических работников принимающих участие в окружных и областных мероприятиях, занявших призовые места, а также по итогам выпуска учебных групп.

21. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними

сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

22. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

23. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

24. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

25. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

26. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации

или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

Нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

27. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 6 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

28. Работникам при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны договорились:

1. Режим рабочего времени в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» определяется:

правилами внутреннего распорядка, утвержденными работодателем; учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня преподавателей, утвержденным работодателем.

2. Продолжительность рабочей недели определяется трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

3. Продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для педагогических работников (кроме преподавателей) согласно утвержденной тарификации, 40 часов в неделю для остальных категорий работников.

4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, а так же лиц, осуществляющих уход за больным членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

5. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней с сохранением среднего заработка.

6. Лицам не имеющим в течение учебного года общих заболеваний, предоставлять дополнительно 3 дня к отпуску или в течении нового учебного года с сохранением заработной платы.

7. Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- работникам - женам (мужьям) военнослужащих, проходящих военную службу на территории Свердловской области по призыву или на контрактной основе одновременно с очередным отпуском мужа (жены).

-при получении лечебной путевки;

-по семейным обстоятельствам;

- в других случаях.

8. Работодатель предоставляет работникам краткосрочные дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях, не предусмотренных законодательством

- в связи со свадьбой работника (детей работника) - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 1 день (отцу).

- на похороны близких родственников - 3 дня.

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня.

- членам профкома - 1 день.

- председателю профкома - 1 день.

- работающим пенсионерам по старости - 1 день.

- и в других случаях - 1 день.

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ)

- педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ).

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

Работодатель в соответствии и действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-

гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

2. Для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, выделять средства согласно сметы.
3. Заложить в смету расходы, связанные с охраной труда.
4. Организовывать работу по охране труда и безопасности, исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.
5. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу.
6. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет техникума.
7. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно ст. 221 ТК РФ.
8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
11. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
13. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также сохранять за ним заработную плату в день медицинских осмотров.
14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
15. Заложить в смету расходы, связанные с охраной труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезжиривающих средств.
16. Конкретный размер средств на указанные цели на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда.

17. Оказывать помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с законодательством по охране труда.

## **VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны пришли к соглашению, что:

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).
2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ)
3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).
4. Работодатель обязан:
  - 4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.
  - 4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
  - 4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
  - 4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (по направлению органа управления образованием, а также в других, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
  - 4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
  - 4.6. Проводить совместную работу по созданию советов молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в организациях, их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе

Профсоюза для обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.7. Считать важным создание системы наставничества в организациях. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки.

4.8. Указанные доплаты осуществлять в пределах выделенного организации фонда оплаты труда.

### **VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ - не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ)

3. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года и другие категории работников).

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

5. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместное с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

### **IX. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТАЮЩИХ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.**

Стороны договорились, что работодатель:

1. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь в связи со смертью родственников.

2. Работникам, не имеющим в течение года больничных листов, предоставлять 3 дня (оплачиваемых) к отпуску.

3. По исполнению юбилеев работодатель премирует работников в размере 100% оклада при стаже работы не менее 10 лет работы на предприятии при исполнении 50 лет всем работникам предприятия.

#### **Х.МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ (ст.234 гл.38)**

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Ст.236 ТК РФ. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно/

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Ст. 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб Неполученных доходов (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит. Согласно ст.241.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим кодексом или иными федеральными законами.

#### **XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились в том, что:

1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
7. Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в рабочее время:
  - переговоры с администрацией по коллективному договору;
  - заседание профкома;
  - рассмотрение жалоб;
  - Совещание профсоюзных групп не чаще одного раза в месяц.
8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.
9. Члены профкома включаются в состав комиссий техникума по тарификации аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
10. Работодатель обеспечивает предоставления гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом б; пункта 3 и 5 ст. 81 ТК РФ.
11. Работодатель за счет средств надтарифного фонда техникума производит ежемесячные выплаты председателю профкома согласно ст. 377 ТК РФ не менее 20% оклада.

## **ХII. ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с 2020 года осуществляется переход образовательного учреждения на электронную трудовую книжку.

1. Электронная трудовая книжка не предполагает физического носителя и реализуется только в цифровом формате. При необходимости сведения электронной трудовой книжки могут быть предоставлены работнику в виде бумажной выписки.
2. Переход на электронные трудовые книжки предоставляет следующие преимущества:

- удобный и быстрый доступ работников к информации о трудовой деятельности;
- минимизация ошибочных, неточных и недостоверных сведений о трудовой деятельности;
- дополнительные возможности дистанционного трудоустройства;
- снижение издержек работодателя на приобретение, ведение и хранение бумажных трудовых книжек;
- дистанционное оформление пенсий по данным лицевого счета без дополнительного документального подтверждения;
- использование данных электронной трудовой книжки для получения государственных услуг;
- возможность аналитической обработки данных о трудовой деятельности;
- обеспечение безопасности и сохранности данных.

Работодатель обязан:

представлять в информационную систему Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о трудовой деятельности работников:

- информация о работнике;
- даты приема, увольнения, перевода на другую работу;
- место работы;
- вид мероприятия (прием, перевод, увольнение);
- должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение;
- вид поручаемой работы;
- основание кадрового мероприятия (дата, номер и вид документа);
- причина прекращения трудового договора.

Работодатель ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено кадровое мероприятие (прием, перевод, увольнение), либо работником подано заявление о выборе ведения сведений о трудовой деятельности, представляет в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о трудовой деятельности, на основе которых будут формироваться электронные трудовые книжки.

С января 2021 года для граждан, которые будут впервые устраиваться на работу, сведения о периодах работы изначально будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

В случае подачи работником заявления о ведении трудовой книжки в электронном виде, необходимо обеспечить выдачу работнику бумажной трудовой книжки на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником соответствующего заявления.

При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной трудовой книжкой продолжает вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем бумажной трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Лица, не имевшие возможности до 31 декабря 2020 года подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

3. работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

- временной нетрудоспособности;

- отпуска;

- отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

4. лица, имеющие стаж работы по трудовому договору, но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых отношениях и до указанной даты, не подавшие одно из письменных заявлений.

### **ХIII. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА**

Под временной дистанционной (удаленной) работой подразумевается переход сотрудника на работу вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя, на ограниченный период.

Основаниями для введения такого режима могут быть:

1. соглашение между сотрудником и работодателем;

2. производственная необходимость;

3. катастрофа природного или техногенного характера;

4. производственная авария;

5. несчастный случай на производстве;

6. катастрофы природного или техногенного характера (пожар, наводнение, землетрясение);

7. эпидемия, эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Как и при обычном режиме работы, сотрудник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Без предварительного согласия работодатель в нерабочее время может взаимодействовать с ним только в определенных обстоятельствах:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо для устранения их последствий;

- 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, ставящих под угрозу жизнь населения или его части;

- в случаях производственной необходимости (ч. 5 ст. 312.4 ТК РФ в ред. законопроекта № 973264-7).

Во всех остальных случаях необходимо письменное согласие работника.

В соответствии со ст. 312.6 ТК РФ, зарплата на временной дистанционной работе при сохранении прежнего объема работ должна выплачиваться в полном размере.

Если сотрудник на временной удаленной работе был привлечен к выполнению трудовых обязанностей во время отдыха, такая работа оплачивается как сверхурочная (ст. 152 ТК РФ).

Работник обязан:

- сотрудничать с работодателем в деле выполнения последним возложенных на него обязательств;
- правильно пользоваться устройствами безопасности и защитными средствами
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, которая, по их мнению, может представлять опасность и которую они не могут сами устранить;
- сообщать о любом несчастном случае или случае повреждения здоровья, возникающем в ходе работы или в связи с ней.
- обеспечивать защиту себя и других людей и сотрудничать с работодателем в деле реализации мер профилактики и контроля. Это включает в себя выполнение любых указаний, инструкций, участие в подготовке, организованной работодателем, следование правилам техники безопасности, соблюдение инструкций, выполнение правил гигиены и применение устройств безопасности и защитного оборудования.
- извещать работодателя, если он обнаружил у себя признаки заболевания, физического или психического расстройства, влияющего на его способность выполнять работу, а также незамедлительно сообщать своему руководству о любом несчастном случае. Кроме того, работник обязан поддерживать регулярную связь со своим работодателем и извещать его о любых рисках здоровью и безопасности, возникающих у него дома, или о необходимости изменить условия работы на дому.
- Работодатель обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.
- При невозможности обеспечения дистанционного работника необходимым оборудованием допускается по соглашению сторон использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.
- В рабочее время Работник находится на постоянной связи с Руководителем по стационарному или мобильному телефону.
- Обмен рабочими материалами и документами осуществляется по средствам электронной почты и социальных сетей.
- соблюдение положений или правил внутреннего распорядка
- соблюдение всех правил и положений, действующих в образовательном учреждении, в том числе правил техники безопасности

#### **XIV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Администрация государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Суходоложский многопрофильный техникум» ежемесячно знакомит первичную профсоюзную организацию с анализом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, не реже 2 раз

в год отчитывается перед работниками об ее итогах, информирует работников о положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития, о состоянии его социально-бытовой сферы.

1. Стороны способствуют предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

2. Работодатель обязан в недельный срок, с момента получения требования первичной профсоюзной организации об устранении выявленных нарушений, условий коллективного договора или норм трудового законодательства, сообщить первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор разрешается в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

Для разрешения трудовых споров в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» существует комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

#### **XV. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Стороны обязуются:

-создать совместную комиссию по контролю за выполнением коллективного договора

-ежеквартально не позднее 25 числа следующего месяца рассматривать выполнение коллективного договора на совместных заседаниях представителей сторон.

-не менее 2 раза в год проводить проверку выполнения коллективного договора и по ее результатам отчитываться на общем собрании.

- Работники организации и представляющие их органы отказываться от проведения забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем.





