



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРЕЕВСКИЙ РАЙОН**

Титова ул., д. 4, г. Киреевск,
Тульская область, 301260
Тел.: (48754) 6-15-46, факс: 6-54-58
E-mail: amo.kireevsk@tularegion.ru
<http://kireevsk.tularegion.ru>

25.12.2025 № 12-23-11823

На №

**Директору Государственного
профессионального образовательного
учреждения Тульской области
«Болоховский машиностроительный
техникум»
Косиновой Е.А.**

**Заведующей отделением по маркетингу и
содействию трудоустройства выпускником
Государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской
области «Болоховский
машиностроительный техникум»
Гриневой Н.Ю.**

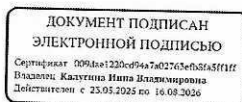
**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора**

Администрация муниципального образования Киреевский район сообщает, что коллективный договор Государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Болоховский машиностроительный техникум» зарегистрирован «24» декабря 2025 года.

Регистрационный номер 845 - Н.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Первый заместитель главы
администрации муниципального
образования Киреевский район**



И.В.Калугина

Исп. Печенкина Алена Александровна
тел. (48754) 6-38-15

От работодателя

Директор ГПОУ ТО «БМТ»

Е.А.Косинова

М.П.

«08» декабря 2025



От работников

Заведующий отделением по маркетингу
и содействию трудоустройства
выпускников

Гринёва Н.Ю.

«08» декабря 2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025-2028 гг.

государственного профессионального образовательного
учреждения Тульской области
«Болоховский машиностроительный техникум»
(ГПОУ ТО «БМТ»)

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«08» декабря 2025 (протокол № 28)

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (далее-стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Болоховский машиностроительный техникум» (далее – техникум).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, включая соглашения.

1.3. Коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации от 12.12.2023 № 565 «О занятости населения в Российской Федерации»; Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и иными нормативно-правовыми актами, регулирующие вопрос взаимоотношений работодателя и работников.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения; улучшения условий и охраны труда работников; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; участия работников в управлении учреждением и другие вопросы, определенные сторонами.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники техникума в лице их представителей – не менее трех человек (далее – инициативная группа);
- работодатель в лице его представителя – директора техникума (далее - работодатель).

1.6. Работодатель признает инициативную группу единственным полномочным представителем работников техникума при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора от имени работников техникума.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть

доведен работодателем до сведения работников в течение 5-х (пяти) дней после его подписания. Инициативная группа обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать реализации его условий.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем техникума.

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

1.11. При смене формы собственности техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников техникума.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение инициативной группы:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- о представлении в СФР списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;
- другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через:

- учет мнения инициативной группы;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе техникума, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течении 3-х (трех) лет.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, областными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны договорились, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора между работником и работодателем. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статьи 57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Трудовые отношения в Учреждении строить на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен нее. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее для хранения на информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включаются 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 информация.

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора)

ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. Соблюдать иные обязанности, в соответствии со статьей 22 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

При внесении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Все изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения инициативной группы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть меньшей по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в семестрах/полугодиях.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года

произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период производится плата за часы педагогической работы в размере, установленном при тарификации на начало учебного года

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в техникуме работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Трудовой договор с работниками может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

РАЗДЕЛ III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Организовывать обучение педагогических работников по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации не реже одного раза в три года. Для преподавателей дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла организовывать обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года. (пп.2 п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196, 197 ТК РФ).

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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 командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

3.3.6. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, организовывать прохождение аттестации педагогических и руководящих работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям не реже одного раза в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организацией. По желанию педагогических работников организовывать прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории, по результатам которой педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория и повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за квалификационную категорию сроком на 5 лет.

РАЗДЕЛ IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ). Уведомление должно содержать дату и номер приказа о сокращении численности или штатов, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179 и 261 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в техникуме, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из техникума в связи с сокращением численности штата.

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом техникума.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), иных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией и другими локально – нормативными актами преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других сотрудников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с работниками, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Не привлекать к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет.

5.12.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.12.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.12.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, проживающим в зоне с льготным социально-экономическим статусом (вследствие катастрофы на ЧАЭС) в количестве 7 календарных дней (Закон РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" от 15.05.1991 № 1244-1).

5.12.5. Работникам государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Тульской области, занимающих должности «Заведующий библиотекой», имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

Работники государственных образовательных организаций, находящиеся в ведении Тульской области, занимающих должность «Заведующий библиотекой», имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

5.12.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – 35 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней.

5.12.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых статьей 335 Трудового кодекса и статье 47 Закона от 29.12.2012 №273-ФЗ

5.13. Рабочее время работника определяется его функциональными обязанностями, трудовым договором.

Рабочее время преподавателя состоит из:

- выдачи учебной нагрузки в соответствии с расписанием;
- исполнения иных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией и другими локально – нормативными актами техникума;

- посещения заседаний педагогического совета (техникума, отделений), методических кафедр, методических семинаров, родительских собраний, внеурочных мероприятий и других видов занятий по повышению профессионального мастерства.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по техникуму, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по техникуму должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Закона Тульской области от 31 мая 2018 года № 28-ЗТО "О регулировании отдельных вопросов в сфере трудовых отношений", Постановления правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» (в ред. Постановлений правительства Тульской области от 31.10.2025 № 722), Постановление Правительства Тульской области от 08.10.2025 № 622 «О совершенствовании системы оплаты труда работников, руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений (организаций) Тульской области» и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения на основе отнесения должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) по квалификационным уровням;
- размеры должностных окладов руководителя учреждения, заместителей руководителя;
- повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), ставкам;
- компенсационные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

6.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Тульской области.

6.3. Фонд оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в

установленном порядке государственному бюджетному учреждению из бюджета Тульской области, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных установленных законодательством доходов.

6.4. Изменения, дополнения, новая редакция Положения об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «БМТ» автоматически становятся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора со дня вступления данных Положений в силу и внесения изменений в коллективный договор не требуют.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца - 18 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 3 числа, следующего за отчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата, выплачиваемая за первую половину месяца, определяется с учетом фактически отработанного сотрудником времени (фактически выполненной работы).

6.6. Работодатель обязуется выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате установленной формы.

6.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.8. В соответствии с Перечнем компенсационных выплат в государственных учреждениях Тульской области, установленным приложением № 1 к Системам оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, утвержденным постановлением Правительства Тульской области от 08.10.2025 № 622 «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области» работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.).

6.9. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат в государственных учреждениях Тульской области, установленным приложением № 2 к Системам оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, утвержденным постановлением Правительства Тульской области от 08.10.2025 № 622 и Положения об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «БМТ» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наставничество;

- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени.

6.10. Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителю руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливается локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6.11. Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, за исключением работников, занимающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке за проведение работы, направленной на патриотическое воспитание обучающихся.

6.12. Выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями профессиональных образовательных организаций Тульской области, расположенных на территории Тульской области.

6.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, образования, квалификационной категории, почетного звания, нагрудного знака (значка), ведомственного знака отличия, ученой степени

доктора наук и кандидата наук, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении нагрудным знаком (значком), ведомственным знаком отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) не может превышать восьмикратного размера.

6.15. Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в государственных организациях Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством и составляет 720ч в год.

Установленная плата за часы педагогической работы выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

6.16. Численность обучающихся в учебной группе определяется с учетом требований санитарных правил и норм к площади помещений, используемых при осуществлении образовательной деятельности. Учебные и практические занятия могут проводиться с группами обучающихся различной численности и отдельными обучающимися, а также с разделением группы на подгруппы.

Учреждение вправе объединять группы обучающихся при проведении учебных занятий в виде лекций.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных классах, группах. Численность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в учебной группе устанавливается до 15 человек.

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохранить средний заработок (ч. 4 ст. 142 ТК РФ). Кроме того, если нарушен срок выплаты заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику (в том числе среднего заработка), выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в порядке и размере, которые определены ст. 236 ТК РФ;

6.17.2. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ 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 не начисленных 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, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно;

6.17.3. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, заработную плату в полном размере.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.19. Стороны признают:

6.19.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительные командировки сроком не менее одного года за пределами РФ;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.19.2. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.
- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, представленных в таблице, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
	воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения; инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
	дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель, преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

6.19.3. В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.19.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы

6.19.5. В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника.

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что:

7.1. должностные оклады, ставки работников учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличиваются на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года;

7.2. работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях;

7.3. руководитель, заместитель руководителя и работники учреждения имеют право на единовременную выплату в размере одного должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

Единовременная выплата не производится работникам, работающим по совместительству, при условии получения указанной выплаты по основному месту работы.

Единовременная выплата не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в соответствующую организацию в том же календарном году.

При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году при условии, если работник не получал данную выплату в учреждении в текущем финансовом году.

Единовременная выплата не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы;

7.4. в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 8 к Положению о заработной плате.

7.5. Работодатель гарантирует:

7.5.1. доплату за работу в ночное время работникам за каждый час работы в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, локальным актом учреждения;

7.5.2. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по специальной оценке условий труда.

Выплата по классу условий труда 3.1 составляет 12% от должностного оклада. Перечень должностей работников техникума для установления выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда содержится в отчете о проведении специальной оценки условий труда по учреждению и в локальном акте учреждения.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится;

7.5.3. доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты;

7.5.4. повышенную оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере (ч.1 ст.153 ТК РФ).

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

7.5.5. повышенную оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы, производится исходя из заработной платы, установленной действующей системой оплаты труда, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.5.6. молодым специалистам, поступившим на работу в государственные образовательные организации, находящиеся в ведении области, на основании Закона Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 № 1989-ЗТО однократно выплачивать единовременное пособие в размере:

пяти должностных окладов за счет средств бюджета области за работу в образовательных организациях, расположенных в городах, рабочих поселках, поселках городского типа.

Единовременное пособие назначается при одновременном соблюдении следующих условий:

- 1) объем педагогической работы и (или) учебной нагрузки не менее одной ставки;
- 2) стаж работы в одной образовательной организации не менее девяти месяцев.

7.5.7. выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательного учреждения, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, из расчета 10 000,00 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя учреждения с указанием группы обучения.

Доплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

За время работы в период осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся учреждения, и не совпадающих с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, а также в периоды отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

7.5.8. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 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, приостановить действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). 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 (негосударственное пенсионное обеспечение работника,

улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

РАЗДЕЛ VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет техникума.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев в организации и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время

устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

8.14. Создать в техникуме комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.17. На основании письменного заявления работника, сертификата о вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлять дополнительные два дня отдыха с сохранением места работы и заработной платы. При этом дни отдыха могут быть предоставлены работнику в удобное для него время либо непосредственно в день вакцинации и следующий после вакцинации день, а также могут быть присоединены к отпуску. Заявление о предоставлении дней согласовывается с непосредственным руководителем.

РАЗДЕЛ IX. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

9.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

9.2. Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно (удаленно) постоянно или временно, либо периодически, при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им

трудовой функции на стационарном рабочем месте. При этом стороны могут определить в трудовом договоре и/или дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

9.3. На дистанционных работников в период выполнения им трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте.

9.5. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

9.6. В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают дистанционно (удаленно), запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

9.7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимым для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

9.8. помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника (трудовым договором)).

9.9. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

9.10. Прочие условия работы и оплаты труда дистанционных работников прописываются в трудовом договоре и/или дополнительном соглашении к трудовому договору и обязательны для исполнения сторонами.

9.11. Иные условия работы сотрудников, которые работают дистанционно,

регламентируются законодательством Российской Федерации.

9.12. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

При осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органов местного самоуправления, устанавливает приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу для следующих работников:

- работники, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;
- беременные женщины;
- пенсионеры;
- работники, имеющие хронические заболевания;
- работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет или ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- инвалиды.

РАЗДЕЛ X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.7. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня вступления в силу.

10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.