

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ТВЕРСКОЙ КОЛЛЕДЖ СЕРВИСА И ТУРИЗМА»**

**От работодателя:**

Директор  
ГБПОУ «ТКСиТ»

Кузнецова Е.А.

15 февраля 2021г.



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Погорелова Н.В.

« 15 » февраля 2021г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на период с 20 февраля 2021 года по 19 февраля 2024 года

Главное управление  
по труду и занятости  
Регистрационный № 102  
от 24.02.2021 года

г. Тверь

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном учреждении «Тверской колледж сервиса и туризма» и устанавливающие взаимные обязательства в лице их представителей:

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Кузнецовой Елены Александровны, именуемый в дальнейшем Работодатель;
- работники, являющиеся членами профсоюза в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, (председатель профкома – Погореловой Надежды Васильевны);
- работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право поручать представление своих интересов профсоюзной организации либо иному представителю (ст.30,31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы;
- защите социально-трудовых прав работников образовательной организации) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных и профессиональных гарантий, льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с нормативными правовыми актами о труде;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников; рабочего времени и времени отдыха; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; участие работников в управлении учреждением; реализации принципов социального партнерства и

взаимной ответственности сторон за обязательства, способствующие стабильной работе учреждения и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности стороны выступают равноправными партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

1.8. В случае если нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня будут внесены существенные изменения, Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном порядке Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договора, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.13. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 20 февраля 2021 года и действует до 19 февраля 2024 года.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляется путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а

также информировать работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, определенных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению или с ведома Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дне со дня фактического допущения работника к работе.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

3.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации) и графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, иными локальными актами, учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня преподавателя, годовым календарным учебным планом.

3.3. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.5. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

3.6. Для педагогических работников предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю на ставку. Учебная нагрузка на учебный год, не должна превышать 1440 часов. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата пропорционально соответствующей получаемой ставке заработной платы. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

3.7. Выполнение другой части преподавательской работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизируется по количеству часов. Данная часть педагогической работы определяется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, профессиональными стандартами, регулируются графиком и планами работы.

3.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя при нагрузке преподавателя не более 720 часов в год за ставку.

3.9. Часы, свободные от преподавания по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования, организации и проведения учебно-производственного процесса, организационно-педагогического сопровождения группы обучающихся, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях с обучающийся, участия в заседаниях педагогического совета, инструктивно-методических совещаний, семинаров, конференций и т.п., родительских собраниях и др. предусмотренных планом учреждения и выполнением должностных обязанностей, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

3.11 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

3.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, при сокращении количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- уменьшения из-за больничного, на 1/10 часть за каждый месяц пропорционально из расчета пропущенных дней;

- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

3.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный регламентирована ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном в ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.15. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников 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.

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

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения (по согласованию) профкома.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под подпись. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

По согласованию сторон часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.18. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.19. Работодатель обязуется:

3.19.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации не менее трех дней (Приложение № 1).

3.20. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

3.22. Предоставлять педагогическим работникам, по желанию самого работника, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) уставом учреждения.

3.23. Общим выходным днем является воскресенье.

3.24. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, 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).

3.25. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (ст.122 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4.1. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. (ст. 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель. (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Способствовать получению дополнительного профессионального образования, в т.ч. в форме стажировки в профильных организациях не реже чем один раз в три года.

4.3.2. При направлении работника на обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам, в т.ч. в форме стажировки в профильных организациях, сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187, 188 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.



4.3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, предусмотренные ст. 173,174 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.6. При параллельном обучении работника одновременно в двух и более образовательных организациях, в том числе разного типа и уровня, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них. Право выбора принадлежит работнику. Если обучение в одной образовательной организации закончено, а в другой продолжается, то вопрос о предоставлении гарантий и компенсаций решается в зависимости от того, являются осваиваемые образовательные программы программами одного уровня или нет. Так, если работник осваивает одновременно программы среднего профессионального и высшего образования и заканчивает вуз раньше, то ему предоставляются гарантии и компенсации, связанные с обучением, до завершения среднего профессионального образования. Если же работник обучается одновременно в двух вузах, то окончание одного из них означает, что второе образование того же уровня он получает повторно, поэтому права на гарантии и компенсации не имеет. (ст. 177 ТК РФ).

4.3.7. Организовывать проведение аттестации на соответствие занимаемой должности.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме 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. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

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

5.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Преимущественное предпочтение на оставление на работе имеют семейные работники при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет больше других работников; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовые увечья; инвалидам ВОВ и боевых действий; а также работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

## **6. Условия оплаты труда**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Формировать фонд оплаты труда, складывающийся из сумм тарификационных списков и штатных расписаний, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, отпущенных региональным бюджетом.

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

6.1.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливать в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в пределах средств, отпущенных региональным бюджетом.

6.1.4. Извещать каждого работника через расчетные листки, установленной формы, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с графиком выплаты заработной платы работникам 6 числа каждого месяца и 21 числа каждого месяца. Выплата заработной платы производится путем перечисления на банковские карточки. (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.1.7. 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 не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в соответствии ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится оплата в размере до 20% часовой ставки должностного оклада на основании Постановления Администрации Тверской области № 455-па от 02.12.2008 г.

6.1.9. При совмещении профессий (должностей), выполнение работ с меньшей численностью персонала, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с работодателем, но не может быть более 50% должностного оклада.

6.1.10. Стороны договорились, что заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату педагогических работников более чем в пять раз.

## 7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда. Предупреждающих производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний у работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществить соответствие рабочих мест в порядке и сроки с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, но не реже одного раза в пять лет.

Федеральный закон от 30.12.2020 № 503-ФЗ, устанавливает бессрочное действие деклараций соответствия условий труда. В закон о специальной оценке условий труда от 28.12.2013 № 426-ФЗ в статьи 8 и 11 внесены поправки, которые устанавливают бессрочное действие декларации в случае отсутствия оснований для ее прекращения. Декларация перестает действовать только в определенных случаях. В частности, такими случаями являются: несчастный случай на производстве, выявление профессиональных заболеваний у работников из-за вредных или опасных производственных факторов, выявление нарушений требований охраны труда при проверках. При отсутствии подобных обстоятельств срок действия декларации продлевается еще на 5 лет. При этом повторного проведения спецоценки

условий труда на рабочих местах, подлежащих декларированию, не требуется.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую должность обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже двух раз в год.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и проведению инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

7.6. Обеспечивать работников спецодеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами (Приложение № 3,4).

7.7. Обеспечивать условия, необходимые для своевременного прохождения медицинских осмотров работниками.

7.8. Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не допускаются к работе.

7.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

8.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюза с законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза на основании заявлений. Задержка перечислений средств не допускается.

8.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по экономическому развитию учреждения.

8.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст.82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (СТ.103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня назначения;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации) и действующим законодательством.

## 9. Обязательства профкома

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не членов профсоюза, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные взносы на счет профсоюза.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## 10. Социальные гарантии и льготы

**О закреплении положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях:**

10.1. Производить перенос сроков аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности:

По согласованию между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

- при наличии у работника листка нетрудоспособности, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

- в случае если работнику до пенсии по возрасту остается два года и менее.

10.2. Сохранять уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих соответствующие квалификационные категории, на срок до одного года:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией организации;

- длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;

- при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, годовичного отпуска, предусмотренного подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- на период текущего учебного года в случае окончания действия квалификационной категории у работников пенсионного возраста и принятии ими решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более 1 года, уровень оплаты труда работника сохраняется до наступления пенсионного возраста.

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

10.3. Учитывать квалификационные категории, установленные по должностям служащих с наименованием «старший» являются производными должностями от одноименных должностей специалистов, что подтверждается наличием общей квалификационной характеристики по таким должностям педагогических работников, как «воспитатель (включая старшего)», «педагог дополнительного образования (включая старшего)», «тренер-преподаватель (включая старшего)», «методист (включая старшего)», «инструктор-методист (включая старшего)», независимо от того, по какой конкретно должности она присвоена.

10.4. Положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой сохраняется уровень оплаты труда с учетом квалификационной категории, установленной по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физвоспитания	Преподаватель физкультуры (физвоспитания)

Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель, преподаватель физкультуры (физвоспитания);

### 11. Заключительные положения

11.1. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

11.2. Рассматривает в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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



СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной организации  
Н.В. Погорелова  
«15» февраля 2021г.

Директор ГБПОУ «ТКСиТ»  
Е.А. Кузнецова  
«15» февраля 2021г.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск**

Главный бухгалтер

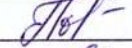
- 14 календарных дней

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Директор ГБПОУ «ТКСиТ»

  
Н.В. Погорелова  
« 15 » февраля 2021г.



Е.А. Кузнецова  
« 15 » февраля 2021г.

### ГРАФИК

#### выплаты заработной платы работникам

Зарботная плата 21 числа каждого месяца

Зарботная плата 6 числа каждого месяца

Выплата заработной платы производится путем перечисления на банковские карточки.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной организации

Директор ГБПОУ «ТКСиТ»

Н.В. Погорелова

Е.А. Кузнецова

« 15 » февраля 2021г.

« 15 » февраля 2021г.



### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий для получения моющих и обезвреживающих средств

- Заведующий лабораторией/мастерских
- Заведующий столовой
- Уборщик служебных помещений
- Лаборант
- Водитель

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Директор ГБПОУ «ТКСиТ»

Н.В. Погорелова  
« 15 » февраля 2021г.Е.А. Кузнецова  
2021г.

### Нормы расхода моющих средств, материалов, инструментов и инвентаря для уборки служебных, производственных помещений и территории в ГБПОУ «ТКСиТ»

В целях упорядочения расхода моющих средств, материалов, инструмента и инвентаря, используемых для уборки служебных, производственных помещений и территорий.

#### 1. Уборка служебных и производственных помещений

(на одного уборщика)

Наименование материалов	Единица измерения	Норма расходов для помещений	
		служебных	производственных
Стиральный порошок	кг	0,5 на 1 месяц	1,0 на 1 месяц
Полироль	кг	0,2 на 1 месяц	
Мыло туалетное	кг	0,2 на 1 месяц	0,2 на 1 месяц
Мыло хозяйственное	кг	0,25 на 1 месяц	0,4 на 1 месяц
Веники	шт.	2 на 1 месяц	2 на 1 месяц
Щетка для мытья стен	шт.	1 на 12 месяцев	1 на 6 месяцев
Щетка для мытья пола	шт.	1 на 3 месяца	1 на 2 месяца
Щетка для мытья рук	шт.	1 на 12 месяцев	1 на 6 месяцев
Щетка-сметка	шт.	1 на 12 месяцев	1 на 6 месяцев
Совки для сбора мусора	шт.	1 на 6 месяцев	1 на 6 месяцев
Ведро пластмассовое	шт.	1 на 12 месяцев	1 на 12 месяцев
Ведро металлическое	шт.	1 на 12 месяцев	
Перчатки резиновые	пар	1 на 1 месяц	1 на 1 месяц
Мешки бумажные	шт.	2 на 1 месяц	2 на 1 месяц
Мешки для мусора	шт.	20 на 1 месяц на 1 кабинет	
Ткань для мытья полов	м	2 на 1 месяц	2 на 1 месяц
Ткань протирочная	кг	1 на 1 месяц	1 на 1 месяц

(бельевая, паковочная)			
Фланель	м	0,5 на 1 месяц	

Примечание:

1. Нормы расхода материалов указаны для помещения площадью 400 кв. метров.
2. Моющие и чистящие средства (порошки, мыло, в том числе жидкое и т.д.), инвентарь, инструмент и другие материалы, используемые для хозяйственного обслуживания служебных и административных помещений, приобретаются в пределах выделяемых средств на эти цели.
3. В случае отсутствия моющих и чистящих средств, инструмента и инвентаря, указанных в нормах, разрешается их замена на аналогичные.

## 2. Уборка санузлов и туалетов

Наименование материалов	Единица измерения	Норма расхода
Стиральный порошок на один прибор (унитаз, писсуар, умывальник)	кг	0,2 на 1 месяц
Туалетное мыло на 1 умывальник (из расчета на 100 чел.)	кг	0,4 на 1 месяц
Чистящее средство на один прибор (унитаз, писсуар, умывальник)	кг	0,2 на 1 месяц
Хлорка (хлорамин, «Белизна») на один прибор (унитаз, писсуар, умывальник)	кг	0,2 на 1 месяц
Щетка для мытья стен	шт.	1 на 12 месяцев
Щетка для мытья пола	шт.	1 на 2 месяца
Перчатки резиновые (отдельно для санузла и туалета)	пар.	1 на месяц
Ерши для унитазов на 1 прибор	шт.	1 на 12 месяцев
Ведро металлическое или пластмассовое (отдельно для санузла и туалета)	шт.	1 на 12 месяцев
Мешковина (отдельно для санузла и туалета)	кг	2 на 1 месяц
Туалетная бумага (на 1 кабину)	рулон	5 на 1 неделю
Освежитель воздуха	л	0,5 на 12 месяцев

Примечание:

1. Моющие и чистящие средства (порошки, мыло, в том числе жидкое и т.д.), инвентарь, инструмент и другие материалы, используемые для

хозяйственного обслуживания санузлов и туалетов, приобретаются в пределах выделяемых средств на эти цели.

2. В случае отсутствия моющих и чистящих средств, инструмента и инвентаря, указанных в нормах, разрешается их замена на аналогичные.

### 3. Для гардеробщиков


Наименование материалов	Единица измерения	Норма расхода
Мыло хозяйственное	кг	0,2 на 1 месяц
Мешковина	кг	2 на 1 месяц
Ткань протирочная (бельевая, паковочная)	кг	0,5 на 1 месяц
Порошок стиральный	кг	0,4 на 1 месяц

Примечание:

1. Моющие и чистящие средства (порошки, мыло, в том числе жидкое и т.д.), инвентарь, материалы, используемые для хозяйственного обслуживания гардероба, приобретаются в пределах выделяемых средств на эти цели.
2. В случае отсутствия моющих средств, материала, указанных в нормах, разрешается их замена на аналогичные.
3. Нормы расходов установлены из расчета на 250 номеров гардероба.

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью  
22 (двадцать два) листа

Директор ГБПОУ «ТКСиТ»

 Е.А. Кузнецова

