

### Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении "Дзержинский техникум бизнеса и технологий" (далее – учреждение, ГБПОУ ДТБТ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Сторонами Договора являются Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Дзержинский техникум бизнеса и технологий", именуемое далее "Работодатель", в лице директора Смирновой А.А., действующей на основании Устава, и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Дзержинский техникум бизнеса и технологий", в лице представительного органа работников – Совета трудового коллектива ГБПОУ ДТБТ, действующего на основании протокола общего собрания трудового коллектива работников от 21.09.2020 № 1, именуемые далее "Работники".
3. Договор заключен в целях формирования и правового регулирования, трудовых социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.
4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами, дополнительные, более благоприятные по сравнению с законодательством льготы, преимущества для работников, социальные гарантии, предоставляемые Работодателем с учетом финансово-экономического положения.
5. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положения сторон по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются недействительными.
6. Договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Региональным отраслевым соглашением между министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы.
7. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения.
8. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Договор сохраняет свое действие:
* в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;
* при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;
* при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации;
* при смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.
1. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями настоящего договора.
2. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.
4. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

### Трудовые отношения

* 1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах (подписывается сторонами согласно ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации) – по одному для каждой стороны. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работников под подпись с Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также. информировать работников о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Впоследствии Работодатель обязуется знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

* 1. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.
	2. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.
	3. Трудовые договора с педагогическими работниками заключаются в соответствии с особенностями, определенными ст.ст. 331 – 333 Трудового кодекса Российской Федерации, а также ст.55 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013г. № 464.
	4. Запрещается необоснованный отказ заключения трудового договора в соответствии со ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, в том числе увеличение или снижение педагогической или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Установленный работнику объём учебной (преподавательской) нагрузки может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп. О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки.

Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы. Предоставление преподавательской работы руководящим работникам учреждения, педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования, осуществляется при условии, если педагогические и другие работники, выполняющие учебную (преподавательскую) работу, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

* 1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации).
	2. Изменение существенных условий трудового договора, а также перевод (постоянный или временный) работника на другую должность или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, в другую организацию допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72 – 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации) . Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней должности, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст.73 Трудового кодекса Российской Федерации).

* 1. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.
	2. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки 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).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категории работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

* 1. В соответствии со ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием недопущения к работе.
	2. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух или более работников из одной семьи в течение года.

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения, помимо лиц, указанных ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

* предпенсионного возраста;
* проработавшие в учреждении более 10 лет;
* одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до шестнадцати лет.
	1. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения и разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров.

### Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

* 1. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
	2. На основании ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальным нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.
	3. Фонд оплаты труда учреждения образуется из бюджетных и внебюджетных поступлений. Сроки расчета при увольнении и выдача заработной платы работника производятся в соответствии с действующим законодательством.
	4. Оплата труда работников включает в себя минимальные оклады по ПКГ (должностные оклады), выплаты за дополнительно возложенные обязанности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
	5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
	6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.
	7. За выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.
	8. Работа в ночное время, в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.
	9. В соответствии со ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается (изменяется) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором предусматриваются:
* размеры минимальных окладов по ПКГ (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;
* выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.
	1. Уровень внебюджетной заработной платы для конкретного работника устанавливается в соответствии с индивидуальным трудовым договором, но не менее суммы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.
	2. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц работникам устанавливаются 20-го числа текущего месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).
	3. Выплата заработной платы работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников в банках, указанных в заявлениях работников. По личному заявлению работника может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя.

Работник вправе заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

По заявлению работника учреждение выдает усиленный аванс (заработная плата за первую половину месяца) в счет заработной платы.

* 1. Время простоя работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.
	2. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.
	3. За день до выдачи второй части заработной платы всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа принимается, предложенная бухгалтерской программой 1С: Зарплата (8 версия). Расчетные листки выдаются работникам лично под подпись в журнале учета выдачи расчетных листков.
	4. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).
	5. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).
	6. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня установленного срока выплаты по день фактического расчета.
	7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения имеют право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
	8. Работодатель обязуется:
* Предоставлять работникам учреждения накануне и в дни выдачи заработной платы расчетные листы с указанием составных частей заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.
* Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца до введения изменений.
* Расходовать средства, образующиеся за счет экономии фонда заработной платы за истекший год, как стимулирующие надбавки.
* По представлению руководителей подразделений и (или) Совета трудового коллектива, устанавливать единовременные вознаграждения работникам при достижении женщинами 50 лет и мужчинами 60 лет, в последующем через каждые 5 лет в размере 1000 рублей при наличии внебюджетных средств.
	1. Представительный орган работников учреждения – Совет трудового коллектива обязуется:
* проводить разъяснительную работу среди работников по вопросам материального стимулирования труда работников и расходования на эти цели внебюджетных средств.
	1. В области гарантий и компенсаций, стороны договорились:
* При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.
* Оплата расходов по проезду и найму жилого помещения при направлении в служебную командировку за счет внебюджетных средств учреждения производится по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более суммы, установленной приказом Работодателя.
* Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных законодательством.
	1. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Нижегородской области.

### Рабочее время и время отдыха

* 1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.
	2. В учреждении устанавливается пятидневная и шестидневная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями, согласно распорядку работы учреждения. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.
	3. Продолжительность рабочей недели у работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов. Сокращенная продолжительность рабочего времени в учреждении устанавливается в соответствии со ст. ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации.
	4. Неполное рабочее время предоставляется работникам учреждения согласно ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
	5. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, – с письменного согласия работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочной работе лиц, указанных в ч. 5 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
	6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
	7. Для заместителей директора устанавливается ненормированный рабочий день.
	8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.
	9. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором с учетом мнения Совета трудового коллектива учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Заместителям директора за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации.
	10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
	11. В каникулярное время работники из числа обслуживающего персонала, с их согласия, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работы на территории и другое) в пределах установленного им рабочего времени.
	12. Работникам учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 Трудового кодекса Российской Федерации. Работающим по совместительству предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска сроком до 30 дней в летний каникулярный период.
	13. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.
	14. Работники учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:
* работники в возрасте до сорока лет – на один рабочий день один раз в три года;
* работники в возрасте сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации – на один рабочий день один раз в год;
* работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

* 1. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия работника (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
	2. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).
	3. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).
	4. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.
	5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, по заочной или очно-заочной, (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим законодательством (ст.173 Трудового Кодекса Российской Федерации).

### Организация и обеспечение охраны и условий труда

* 1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников, профилактики травматизма и профессиональной заболеваемости Работодатель обязуется:
		1. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства и обеспечивать их расходование.
		2. Внедрить и непрерывно совершенствовать Систему управления охраной труда в учреждении.
		3. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.
		4. Организовать выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах, лабораториях и мастерских, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников.
		5. Обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создать на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечить необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, обеспечить исправное состояние помещений, здания, оборудования.
		6. Организовать проведение и финансирование специальной оценки условий труда, ознакомить работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществлять мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
		7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии установленными нормами.
		8. Обеспечивать, за счет средств учреждения, прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу, периодических и внеочередных медицинских осмотров, оформление личных медицинских книжек, профессиональную гигиеническую подготовку работников учреждения.
		9. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
		10. Осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на работе, поведение инструктажей работников по охране труда, проверку знаний ими требований охраны труда. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.
		11. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
		12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводить до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу.
		13. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе беременных, и лиц моложе 18 лет в соответствии с трудовым законодательством.
		14. Обеспечить деятельность специалиста по охране труда на штатной основе, создать надлежащие организационно-технические условия для деятельности специалиста.
		15. .Обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях работодателя.
		16. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.
		17. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.
		18. Вести пропаганду вопросов охраны труда, обеспечивать подразделения инструкциями по охране труда, наглядными пособиями по охране труда, приобретать нормативно – техническую литературу по охране труда, проводить «Дни охраны труда».
		19. Обеспечить выполнение требований законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения и обязательных требований в области охраны окружающей среды.
	2. Работники обязуются:
		1. Соблюдать требования по охране труда и технике безопасности.
		2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
		3. Проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
	3. Стороны совместно:
		1. Осуществляют мероприятия, направленные на профилактику производственного травматизма, профессиональной и иной связанной с трудовой деятельностью заболеваемости.
		2. Формируют на паритетной основе из числа представителей администрации и Совета трудового коллектива и обеспечивают его эффективную работу по следующим направлениям:
* контроль за выполнением настоящего раздела Коллективного Договора и Соглашения по охране труда;
* контроль расходования финансовых средств на обеспечение безопасности труда;
* анализ существующего состояния условий и охраны труда;
* административно-общественный контроль условий и охраны труда и реализация его результатов;
* информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам льготах и компенсациях.
	+ 1. Обеспечивают условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива при осуществлении ими общественного контроля.
1. **Содействие занятости работников**
	1. Стороны исходят из того, что Работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива учреждения, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.
	2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются, в частности, следующие меры:
		1. Меры поощрения за длительный, добросовестный труд – почетной грамотой, представления к государственным наградам, наградам Нижегородской области, ведомственным наградам согласно квоте, определенной учредителем организации.
		2. Педагогическим работникам – молодым специалистам в первый год работы в учреждении выплачивается дополнительная ежемесячная стимулирующая выплата к окладу.
	3. Работодатель:
		1. Стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников.
		2. Освобождает работников от работы с сохранением среднего заработка для участия в семинарах, проводимых областными или муниципальным учреждением повышения квалификации педагогических работников.
		3. Обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года.
		4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, устанавливает по желанию обучающихся им сокращенную рабочую неделю.
		5. Оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.
	4. Стороны определили, что работодатель:
		1. Разрабатывает мероприятия по сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы.
		2. Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель и учредитель организации, только при реальной необходимости в этом.
2. **Социальные гарантии**

Стороны коллективного договора признают, что без создания достойных условий жизни, быта, отдыха, а также социальной защищенности работающих немыслима их производственная деятельность и творческая работа.

* 1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Нижегородской области, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:
		1. Запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст.60 Трудового кодекса Российской Федерации).
		2. Изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 Трудового кодекса РФ).
		3. Возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 Трудового кодекса Российской Федерации).
		4. Сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации).
		5. При сокращении численности или штата работников учреждения -в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства до трех средних месячных заработков в случае увольнения (статьи 81, 178,180, Трудового кодекса Российской Федерации).
		6. При совмещении работы с получением образования – в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, сокращения продолжительности рабочего времени (глава 26 Трудового кодекса Российской Федерации).
		7. При наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности иродам, по уходу за ребенком (статьи 183,255, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ).
		8. С учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 Трудового кодекса Российской Федерации).
		9. В других случаях, предусмотренных законодательством.
	2. Работодатель обязуется:
		1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.
		2. Выделять городскому Совету ветеранов на неработающих пенсионеров (ветеранов труда, бывших работников техникума), денежные средства в размере 500 рублей в год на каждого пенсионера, перечисляя на счет городской ветеранской организации при наличии внебюджетных средств.
		3. Производить выплаты денежных сумм в возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, не более чем за 3 дня нетрудоспособности.
		4. Оказывать разовую материальную помощь семьям погибших, вследствие несчастного случая при исполнении служебных обязанностей, если несчастный случай произошел не по вине работника, в размере до двух минимальных размеров оплаты труда.
		5. Оказывать материальную помощь работнику в связи со смертью близкого родственника (матери, отца, мужа, жены, ребенка) в размере 2000 рублей при наличии внебюджетных средств.
		6. Оказывать материальную помощь в случае смерти работника, его близким родственникам в размере 2000 рублей при наличии внебюджетных средств.
		7. Суточные расходы оплачивать из расчета 100 рублей в сутки за счет субсидии областного бюджета и 100 рублей за счет средств, приносящей доход деятельности.
		8. Для организации отдыха детей работников учреждения приобретать путевки в детские оздоровительные учреждения, в пределах фонда финансовых возможностей учреждения.
		9. Приобретать Новогодние подарки детям работников в возрасте до 14 лет при наличии внебюджетных средств.
		10. Выделять работникам транспортные средства учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд по действующим ценам и тарифам. При передаче продуктов питания, товаров, иного имущества, а также продукции собственного производства по ценам учета. Для исчисления НДС применяется наценка не более одного процента учетной стоимости продуктов питания, товаров, иного имущества, а также продукции собственного производства.
		11. Направлять работников учреждения на учебу, курсы, стажировку в целях повышения квалификации 1 раз в 3 года (Федеральный закон «Об образовании № 273-ФЗ от 29.12.2012г.).
		12. В случае обучения работников учреждения в ВУЗах по второй специальности без отрыва от производства, обусловленное производственной необходимостью и осуществляющееся по направлению учреждения, все затраты, связанные с обучением (затраты на обучение, командировочные расходы за время нахождения на сессии, а также проезд до места учебного заведения и обратно в период сессии) осуществлять за счет внебюджетных средств учреждения.
	3. Стороны совместно:
		1. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей, осуществляют меры по гигиеническому воспитанию, обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.
		2. Проводят организационно – пропагандистскую работу в учреждении по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с Федеральным Законом.
1. **Взаимодействие сторон**
	1. Стороны договорились о том, что:
		1. Работодатель признает Совет трудового коллектива ГБПОУ ДТБТ единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям Договора.
		2. Совет трудового коллектива ГБПОУ ДТБТ осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.
		3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего Договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работников учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться Трудовым законодательством Российской Федерации, стремясь выполнить цели настоящего Договора.
2. **Контроль за выполнением коллективного договора,**

**ответственность сторон**

* 1. Контроль за выполнением Договора осуществляется непосредственно сторонами его подписавшими. При проведении контроля за выполнением Договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
	2. При обнаружении нарушений условий Договора стороны немедленно информируют об этом друг друга и принимают меры по устранению выявленных нарушений.
	3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
	4. Стороны Договора за неисполнение и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
1. **Заключительные положения**
	1. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
	2. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.
	3. Работодатель обязуется обеспечить тиражирование коллективного договора и ознакомить с его условиями всех работников учреждения.