

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области
«АНГАРСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ ИО «АПЭТ»)


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Иркутской области
«АНГАРСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
на 2023-2026 гг.

От работодателя
Директор ГБПОУ ИО «АПЭТ»

От работников
Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ ИО «АПЭТ»



А.В. Паршина
«30» ноября 2023г.

 В.С. Козырева
«30» ноября 2023г.

ПРИНЯТ
на общем собрании работников
ГБПОУ ИО «АПЭТ»
Протокол от 30 ноября 2023г. №5

г. Ангарск

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 24/2023 « 14 » 12 2023 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

 У.Г. Миронов

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	4
3. Рабочее время и время отдыха	7
4. Нормирование и оплата труда	12
5. Гарантии занятости работников	17
6. Условия и охрана труда	18
7. Социальные льготы и гарантии	23
8. Заключительные положения	24

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен между Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Иркутской области «Ангарский промышленно-экономический техникум», в лице директора Паршиной Анны Владимировны, далее именуемый Работодателем, с одной стороны, и коллективом работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский промышленно-экономический техникум», представляемым председателем Совета трудового коллектива Козыревой Валентиной Сергеевной.

Цель - обеспечение трудовых и социальных прав в соответствии с Конституцией, трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Положения коллективного договора распространяются на всех работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский промышленно-экономический техникум» (далее – ГБПОУ ИО «АПЭТ»), состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.3. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4. Работодатель признаёт Совет трудового коллектива представительным органом работников ГБПОУ ИО «АПЭТ».

1.5. Работодатель, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Совета трудового коллектива (далее – СТК).

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня

перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности образовательного учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

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

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ГБПОУ ИО «АПЭТ» и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, указываются в трудовом договоре.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора,

хранящемся у Работодателя.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р).

2.5. Работодатель при заключении трудового договора («эффективного контракта»), обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.6. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.7. Работники ГБПОУ ИО «АПЭТ», в том числе заместители директора, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, с согласия работника, преподавательскую работу в группах, кружках, секциях.

2.8. Предоставление преподавательской работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Совета трудового коллектива и при условии, если преподаватели, для которых ГБПОУ ИО «АПЭТ» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. Работодатель при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда применяет профессиональные стандарты, а также руководствуется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

2.11. Работодатель ведет трудовые книжки и (или) формирует сведения о трудовой деятельности в электронном виде на каждого работника, а впервые поступившим на работу формирует сведения о трудовой деятельности в электронном виде.

2.12. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку на основании документа, подтверждающего

работу по совместительству.

2.13. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.14. Работодатель обязуется сохранять за работником место работы (должность) на период временной нетрудоспособности работника, период отпуска по беременности и родам, а также в иных случаях, предусмотренных законом Российской Федерации.

2.15. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.16. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с участием Совета трудового коллектива.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ИО «АПЭТ» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

3.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в ГБПОУ ИО «АПЭТ» на основании

действующего трудового законодательства Российской Федерации.

3.4. Продолжительность рабочего времени различных категорий работников определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

3.5. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю;

- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьями 92, 333 ТК РФ. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

- устанавливает по соглашению сторон работнику как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

3.6. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

3.7. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, и его конкретная продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка в ГБПОУ ИО «АПЭТ» или по соглашению между работниками и Работодателем.

3.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная

планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами ГБПОУ ИО «АПЭТ», трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.11. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется Положением о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогических работников в пределах рабочей недели или учебного года в ГБПОУ ИО «АПЭТ», с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.12. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определяется согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601.

3.13. Преподавательская работа осуществляется педагогическими работниками в соответствии с расписанием учебных занятий, составленному на основании утвержденных учебных планов и календарных учебных графиков.

3.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.16. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется работникам, занимающим определенные должности, согласно постановлению

Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.17. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск - 30 календарных дней в соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

3.18. Всем категориям работников ГБПОУ ИО «АПЭТ» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.20. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.21. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Работодатель обязуется:

осуществлять по желанию и письменному заявлению работников замену части неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, и выходящего за рамки каникулярного времени, денежной компенсации по правилам статьи 126 ТК РФ при невозможности в связи с производственной необходимостью использования очередного ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Заявление о предоставлении длительного отпуска педагогический работник направляет Работодателю в срок с 1 июня по 30 июня ежегодно. В заявлении и приказе о предоставлении длительного отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

Длительный отпуск педагогического работника не подлежит оплате.

Длительный отпуск не может быть использован по частям.

При желании прервать длительный отпуск, педагогический работник предупреждает Работодателя в срок не менее чем за две недели заявлением в письменной форме. В случае досрочного выхода педагогического работника из длительного отпуска по его инициативе, оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска не допускается.

Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим по совместительству, не предоставляется.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

Уведомлять педагогических работников повторно в письменной форме об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение),

установленного до ухода педагогического работника в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск в случае его изменения на начало учебного года, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4. Нормирование и оплата труда

4.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБПОУ ИО «АПЭТ», которое разрабатывается на основании примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области.

4.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 7-го и 22-го числа каждого месяца.

4.3. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.4. Представитель работодателя ежемесячно выдаёт работникам расчетные листки с целью соблюдения требований статьи 136 ТК РФ, путём направления расчетного листка в электронном виде через Кадровый портал Иркутской области.

4.5. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую 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.

4.6. Работодатель предусматривает в положении об оплате труда

работников ГБПОУ ИО «АПЭТ» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни,

выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

установления работникам следующих выплат:

молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки: 20 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки (до 3 лет работы); 10 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки (от 3 до 5 лет работы); 5 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в ГБПОУ ИО «АПЭТ» по специальности.

работникам, участвующим в качестве экспертов в проведении чемпионата "Профессионалы";

работникам, участвующим в качестве экспертов при проведении демонстрационного экзамена.

4.7. При разработке и утверждении в ГБПОУ ИО «АПЭТ» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

работнику (принцип справедливости).

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника по занимаемой должности, в том числе, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

4.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, Работодатель устанавливает выплаты в следующих размерах:

– сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;

– работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере;

– размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.10. Работодатель:

осуществляет привлечение работников к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату;

производит выплату заработной платы в случаях нарушения

установленного срока выплаты заработной платы, в том числе за время отпуска, иных выплат, причитающихся работнику, одновременно с начисленной за каждый день просрочки платежа компенсации, в соответствии со статьей 236 ТК РФ;

производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности в случаях, предусмотренных в приложении 1 к настоящему коллективному договору;

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

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.

4.11. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

4.12. Индексация заработной платы работников ГБПОУ ИО «АПЭТ» производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий

финансовый год и плановый период, доведённых до министерства образования Иркутской области.

Установление объема учебной нагрузки преподавателей и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя.

4.13. Работодатель считает необходимым обращаться к учредителю по вопросам выделения бюджетных средств:

для обеспечения размера заработной платы не менее минимального размера оплаты труда;

на стимулирующие выплаты, в соответствии с согласованным министерством образования Иркутской области Положением об оплате труда работников ГБПОУ ИО «АПЭТ».

5. Гарантии занятости работников

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.3.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.3.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;
- единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает.

5.3.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

5.4 Работодатель считает массовым высвобождением расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками в связи с ликвидацией образовательной организации или ее реорганизацией, требующей сокращения численности или штата работников, в соответствии со следующими критериями:

- 1) ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- 2) сокращение численности или штата работников образовательной организации в течение 30 календарных дней, но не менее 10 человек.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации обязуется обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2. Стороны исходят из того, что условия труда работников ГБПОУ ИО «АПЭТ», предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, закрепленным в ст. 212 ТК РФ, Законе Иркутской области от 23 июля 2008 года N 58-ОЗ "Об охране труда в Иркутской области", иных нормативных правовых актах.

6.3. На Работодателя возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно статье 214 Трудового кодекса РФ.

6.4. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда, службы охраны труда в соответствии со ст. 214, 217 Трудового кодекса РФ;

6.5. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем проводятся системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

6.6. Работодатель обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.7. Работодатель инициирует создание комитета (комиссии) по охране труда в соответствии со ст.224 Трудового кодекса РФ.

6.8. Работодатель обеспечивает разработку локальных нормативных актов по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов, а также наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.9. Работодатель обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, профессиональной гигиенической подготовки и вакцинации работников.

6.10. Работодатель обязуется выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение:

специальной оценки условий труда,

обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников,

обязательных психиатрических освидетельствований,

профессиональной гигиенической подготовки,
обучения по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим.

6.11. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.12. Конкретный размер средств на указанные цели определяется на каждый календарный год с учетом фактических расходов в планируемом периоде с целью обеспечения соблюдения требований законодательства РФ в области охраны труда.

6.13. На работников возлагаются обязанности в области охраны труда согласно статье 215 Трудового кодекса РФ.

6.14. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в установленном порядке, отдельные категории работников обязаны проходить:

обязательное психиатрическое освидетельствование;

профессиональную гигиеническую подготовку.

Согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 21 марта 2014 г. N 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям" (с изменениями и дополнениями, в т.ч. внесенными приказом Минздрава России от 3 февраля 2021 г. N 47н), Федеральному закону от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (с изменениями и дополнениями), постановлению Правительства РФ от 15 июля 1999 г. N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок" (с изменениями и дополнениями, в т.ч. внесенными Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2014 г. N 1469) работники ГБПОУ ИО «АПЭТ» обязаны проходить иммунопрофилактику инфекционных болезней при отсутствии противопоказаний. В случае наличия противопоказаний для проведения иммунопрофилактики работники обязуются оформлять надлежащим образом медицинский отвод.

6.15. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) в ГБПОУ ИО «АПЭТ» проведена специальная оценка условий труда.

6.16. В порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", Работодателем подана декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в Государственную инспекцию труда в Иркутской области.

6.17. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

6.18. В случае, если с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

6.19. В случаях, указанных в п. 6.18 настоящего коллективного договора, а также изменения условий труда на рабочем месте, при создании новых рабочих мест, при выявлении наличия вредных и (или) опасных производственных факторов по результатам специальной оценки условий труда, Работодатель обязуется установить работникам предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации.

6.20. Работодатель планирует использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.21. Работодатель обязан обеспечить расследование и учет в

установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.22. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за деятельностью Работодателя в вопросах охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ ИО «АПЭТ»:

1) в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) в связи с материальными затруднениями в случае болезни работника, при утрате трудоспособности более трёх недель, необходимости дорогостоящего лечения и (или) приобретения дорогостоящих медикаментов;

3) в связи с материальными затруднениями в случае смерти члена семьи (супруги, дети (в т. ч. усыновленные), родители);

4) при рождении ребенка.

5) регистрации брака работника.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника, а также следующих документов в случаях:

1) в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника - справки соответствующих органов, подтверждающая факт произошедшего;

2) в связи с материальными затруднениями в случае болезни работника - листка нетрудоспособности;

3) в связи с материальными затруднениями в случае смерти члена семьи - свидетельства о смерти;

- 4) при рождении ребенка - свидетельства о рождении.
- 5) при регистрации брака – свидетельство о регистрации брака.

7.3. Материальная помощь работнику ГБПОУ ИО «АПЭТ» предоставляется один раз в рабочий год в размере до 3 окладов (должностных окладов). Директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру – один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

7.4. Работникам ГБПОУ ИО «АПЭТ» при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (один раз в рабочий год) в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а директору, заместителям директора и главному бухгалтеру – в размере одного минимального размера оплаты труда на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует по 29 ноября 2026 года.

8.2. В целях приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами Российской Федерации, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников ГБПОУ ИО «АПЭТ», в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения путем заключения дополнительных соглашений.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условия и обязательств по коллективному договору.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.

Директор
ГБПОУ ИО «АПЭТ»

Представитель от имени работников,
председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ ИО «АПЭТ»

_____ А.В. Паршина

_____ В.С. Козырева

Приложение 1
к коллективному договору между
работодателем и работниками
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Иркутской области «Ангарский
промышленно-экономический техникум»
на 2023-2026 гг.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
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)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	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 курса 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 воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при	Руководитель физического воспитания

выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	
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, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления 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 детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (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
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель в учреждении начального и среднего профессионального образования