

Министерство образования и науки Хабаровского края
краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Хабаровский торгово-экономический техникум»
(КГБ ПОУ ХТЭТ)

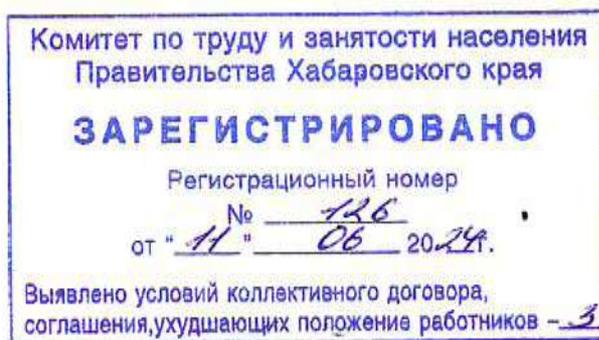
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор КГБ ПОУ «Хабаровский
торгово-экономический техникум»



В.В. Корсаков
2024 г.

от «РАБОТНИКОВ»
Представитель трудового коллектива
КГБ ПОУ «Хабаровский торгово-
экономический техникум», утвержденный
общим собранием работников и
обучающихся (протокол № 2 от 27.04.2024)
В.А. Чайников
2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ХАБАРОВСКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»



г. ХАБАРОВСК
2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский торгово-экономический техникум» (далее КГБ ПОУ ХТЭТ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице директора КГБ ПОУ ХТЭТ Корсакова Вячеслава Владиславовича,

- работники в лице уполномоченного в установленном порядке

Представителя Чайникова Владимира Александровича, утвержденного общим собранием работников и обучающихся, в соответствии с протоколом общего собрания № 2 от 27.04.2024г.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «Работодателем» и «Работниками» на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами **сроком на три года**.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в техникум оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается «Работодателем» и «Работником».

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

3.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.3. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами и с письменного согласия работника.

3.4. В случае призыва на военную службу по мобилизации отсутствие работника оформляется приказом о приостановлении действия трудового договора. Приказ составляется на основании заявления работника, к которому прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

3.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом техникума, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда, правилами техники безопасности и другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении и связанными с трудовой деятельностью.

3.6. О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

3.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70, 71 ТК РФ).

3.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора (предусмотренные ст. 57 ТК РФ), в том числе для

педагогических работников объем учебной нагрузки, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других условий работы в техникуме.

3.8.1. Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель по согласованию с работниками до ухода работников в отпуск. Об уменьшении учебной нагрузки педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

3.8.2. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка у преподавателя может быть разная в первом и втором полугодиях.

3.8.3. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8.4. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими преподавателями на этот период.

3.8.5. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.8.6. В случае изменения образовательных программ предоставлять возможность работы в режиме неполной нагрузки.

3.8.7. Во время предварительного комплектования на будущий учебный год кандидатуры классных руководителей определяются одновременно с распределением учебной нагрузки. При возложении функций классного руководителя на новый учебный год как правило соблюдается преемственность. Обязанности классного руководителя могут быть возложены на преподавателей, других педагогических работников.

3.8.8. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде.

3.8.9. Не допускается изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство.

3.8.10. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему

соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.8.11. За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству возможна отмена приказа о назначении его классным руководителем и выплат за классное руководство.

3.8.12. Функции классного руководства являются для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты. Дополнительные выплаты за осуществление классного руководства, включая выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размерах, установленных нормативно-правовыми актами Российской Федерации, относятся к выплатам компенсационного характера.

3.8.13. Педагогическим работникам за осуществление функции классного руководства может выплачиваться ежемесячное денежное вознаграждение не более чем в двух учебных группах организаций СПО.

3.8.14. Ежемесячное денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

3.9. Норма учебной нагрузки и порядок ее распределения:

3.9.1. Преподавателям техникума ставка заработной платы установлена в размере 720 часов в год.

3.9.2. Ежегодно объем учебной нагрузки педагогическим работникам, в том числе работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается «Работодателем», исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и рабочим программам учебных дисциплин (модулей), курсов, практикам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме.

3.9.3. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

3.9.4. Объем педагогической нагрузки для работников, ведущих преподавательскую работу в техникуме, помимо основной работы за дополнительную оплату, устанавливается в размере:

- для директора и его заместителей - не более 360 часов в год;

- для руководителей структурных подразделений и других работников учебно-вспомогательного и административного персонала – не более 480 часов в год.

3.9.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;

- б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

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

3.10. Коллектив работников техникума обязуется:

3.10.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав техникума, Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики работников КГБ ПОУ ХТЭТ и иные относящиеся к их работе локальные акты техникума.

3.10.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности различного рода по уважительным причинам выполнять работу.

3.10.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

3.10.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в техникуме.

3.10.5. Бережно относиться к имуществу техникума, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

3.10.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений.

3.10.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории техникума.

3.10.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников техникума, а также конфиденциальную информацию.

3.10.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию техникума.

3.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ. Работники и сотрудники техникума имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за 2 недели.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума.

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

4.2.2. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет бюджетных и внебюджетных средств.

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5. Условия высвобождения работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному представителю КГБ ПОУ ХТЭТ не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

5.1.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.1.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительного органа (представителя работников).

5.1.4. При сокращении численности или штата работников организации

преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться следующим работникам: одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами; инвалидам; лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, проработавшим в техникуме свыше 10 лет; лицам, награжденным отраслевыми наградами в связи с работой в техникуме.

5.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу. Другая часть педагогической работы работников, ведущих педагогическую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом техникума и Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, и может быть связана:

- с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, научно-методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи обучающимся;
- с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;
- с дежурствами в техникуме в период образовательного процесса.

6.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и других работников техникума.

6.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

6.5. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников техникума устанавливается трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.5.1. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ), для работников в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

6.5.2. Педагогическим работникам и руководящим работникам, осуществляющим руководство образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, предоставляется право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ.

6.5.3. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 291, 295 ТК).

6.5.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со статьей 116 ТК РФ. Все работники техникума имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока.

6.5.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

6.5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (обязателен как

для работодателя, так и для работника), утвержденным директором техникума не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

6.5.7. 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 (ст.125 ТК РФ).

6.5.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

6.5.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в техникуме (ст. 122 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в техникуме (ст. 122 ТК РФ).

6.5.10. Отдельным категориям работников отпуск за первый год работы работодатель обязан предоставить до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст. 122, 123, 286 ТК):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Вместе с тем, по желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для него время, в случае если работник, имеет трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статьи 262.1, 262.2 ТК РФ).

6.5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.5.12. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора в связи с окончанием прохождения работником военной службы по мобилизации либо окончанием действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

6.5.13. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.5.14. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.5.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного

оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

6.5.16. Согласно статье 126 Трудового Кодекса РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Кодексом.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

6.5.17. Не допускается в период пребывания работника в отпуске его увольнение по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем – ст. 81 ТК РФ).

6.6. Педагогические работники техникума, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

6.6.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется и оформляется в соответствии с требованиями статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 « Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года».

6.6.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

6.6.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6.6.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом техникума.

6.6.5. Для обеспечения квалифицированной замены и качественного осуществления образовательного процесса, заявление должно быть подано за 30 календарных дней до начала предполагаемого отпуска.

6.6.6. Длительный отпуск может быть предоставлен на основании личного заявления педагогического работника на любой срок, но не более одного года. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

6.6.7. Педагогический работник вправе досрочно прервать длительный отпуск и приступить к работе, согласовав дату выхода с администрацией техникума. В случае досрочного выхода сотрудника на работу, отпуск считается полностью использованным.

6.6.8. Длительный отпуск может быть присоединен к основному ежегодному и дополнительному отпуску по согласованию с администрацией техникума.

6.6.9. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, отпуск не подлежит продлению и переносу.

6.6.10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

6.6.11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

6.6.12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

6.6.13. Длительный отпуск педагогическим работникам техникума предоставляется без сохранения заработной платы.

6.6.14. Одновременное предоставление длительного отпуска двум и более педагогическим работникам техникума допускается только по согласованию с руководством техникума. В этом случае устанавливается график предоставления длительного отпуска при условии, что это отрицательно не отразится на образовательной деятельности техникума.

7. Обеспечение условий и охраны труда

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

7.1.1. Проводить аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации.

7.1.2. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в техникуме.

7.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

7.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.6. Выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

7.1.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8. Оплата труда

8.1. Система оплаты труда работников техникума включает размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), ставок, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и краевыми законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

8.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края;

- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа КГБ ПОУ ХТЭТ.

8.3. Условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

8.4. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации.

8.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода - календарный месяц, год, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок устанавливаются с учетом уровня квалификации и уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов),

утвержденных постановлениями Правительства Хабаровского края, приказами министерства образования и науки Хабаровского края.

8.7 Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются техникумом самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникум, а также участвующих в проведении учебных занятий.

8.8. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.9. Выплаты компенсационного характера:

8.9.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Виды компенсационных выплат устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Правительства Хабаровского края.

8.9.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) при выполнении работ различной квалификации;
 - б) при совмещении профессий (должностей);
 - в) за сверхурочную работу;
 - г) за работу в ночное время;
 - д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - е) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю);
 - ж) за разъездной характер работы;

з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

8.9.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, установленным в трудовых договорах, в виде надбавок и доплат, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, а также путем применения к заработной плате районных коэффициентов, процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в южных районах Дальнего Востока в соответствии со ст. 148 ТК РФ и законодательством Хабаровского края.

8.9.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

8.10. Выплаты стимулирующего характера:

8.10.1. Размеры, срок, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера регламентируются Положением об оплате труда и Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам техникума.

8.10.2. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с нормативными актами Правительства Хабаровского края:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание "заслуженный", "народный".
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- выплаты за классность.
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

8.10.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам техникума.

8.10.4. Условия осуществления выплат стимулирующего характера их размеры и сроки конкретизируются в трудовых договорах работников.

8.10.5. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты могут осуществляться в отношении работников техникума:

- по итогам успешной работы предприятия за год;
- за выполнение дополнительного объема работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- в связи с юбилейными датами;
- за многолетний труд в связи с выходом на пенсию;
- к праздничным датам «День защитника Отечества», «Международный женский день», «День Победы», «День Учителя».

8.10.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8.11. Фонд оплаты труда техникума формируется за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. В случае снижения суммы средств от приносящей доход деятельности по объективным причинам (снижения количества приема студентов, отсева студентов и др.), выплаты стимулирующего характера и персонального повышающего коэффициента, могут быть снижены по решению комиссии по установлению размера стимулирующих выплат.

О снижении суммы стимулирующих выплат и персонального повышающего коэффициента, работники техникума должны быть уведомлены за 2 месяца.

8.12. Выплата заработной платы преподавателям производится на основании тарификации, составленной на текущий учебный год. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, рабочему учебному плану и программе дисциплины, а также условий приема на новый учебный год.

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

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам в конце учебного

года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

8.14. Срок выдачи заработной платы работникам техникума: 5 и 20 числа ежемесячно.

9. Социальное страхование, гарантии и защита работников техникума

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить полную регистрацию «Работников» в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Социального фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

9.1.2. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством

9.1.3. Работникам, проработавшим в техникуме 5 и более лет, дети которых обучаются в техникуме на платной основе, предоставить 100% скидку на обучение детей. Штатным работникам, обучающимся в ХТЭТ, предоставить право на 50%-ную скидку оплаты стоимости обучения.

9.1.4. Производить компенсацию транспортных расходов работникам техникума, пользующимся городским транспортом и не достигшим пенсионного возраста, в размере 250 рублей в месяц.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Оказывать за счет средств от приносящей доход деятельности при их наличии, материальную помощь работающим сотрудникам и находящимся на пенсии неработающим пенсионерам (ушедшим на пенсию из техникума), в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 и 90 лет).

9.2.2. Оказывать за счет средств от приносящей доход деятельности, при их наличии, материальную помощь на оплату ритуальных услуг, связанных с похоронами близких родственников (супруги, мать, отец, дети), ветеранов и работников техникума; оказывать материальную помощь в случаях длительной болезни, операций.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

02 (двадцать)

) листов

Директор КТБ ПОУ ХТЭТ

В.В. Корсаков
В.В. Корсаков

«02» 2024 г. М.П.

