

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
профессионального комитета



Н.А. Ляшкевич

«25» 11 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Областного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения «Валдайский аграрный  
техникум»



В.В.Кожемякин

2016 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Областного автономного профессионального**  
**образовательного учреждения**  
**«Валдайский аграрный техникум»**

Срок действия Э три года.

Принят на общем собрании  
Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_

Валдай, 2016

## 1. Общие положения

Стороны и назначение коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, содержание и структура которого определяется сторонами, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования (далее по тексту – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ)) от 30.12.2001г., законом РФ «Об образовании» (с изменениями и дополнениями, внесенными ФЗ РФ от 31.12.2005г., №199\_ФЗ), федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96г., №10-ФЗ (с изменениями и дополнениями), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

### 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – Областное автономное профессиональное образовательное учреждение «Валдайский аграрный техникум» в лице директора Кожемякина В.В., именуемый далее «работодатель» и работники учреждения, в лице профсоюзного комитета, уполномоченного общим собранием работников на ведение коллективных переговоров, именуемое далее «представитель» (Протокол №1 от 29.05.2013).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ; полномочности представительства сторон; их заинтересованности в участии в договорных отношениях, уважения и учета интересов сторон; содержание договора; реальности обеспечения обязательств принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора; ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и заключен сроком на 3 года. Если по истечении указанного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продляется на три года.

Стороны начинают переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В случае ухудшения финансового состояния образовательного учреждения после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на общем собрании работников техникума.

1.11 Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись в специальных журналах коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Каждый работник имеет право ознакомиться с Положением об образовательном учреждении.

1.12 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов об обеспечении стабильной и эффективной работы образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.13. Работодатель признает профком единственным представителем работников Валдайского филиала, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

1.14. Неотъемлемой частью коллективного договора являются:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- положение об оплате труда, материальном и моральном стимулировании работников ОАПОУ «Валдайский аграрный техникум» (приложение 2);
- нормы обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 3).

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются в соответствии с действующим ТК РФ, ФЗ «Об образовании», Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), Положением о филиале и регулируются трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

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

2.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

Случаи заключения срочных трудовых договоров ограничены законодательством и делятся на 2 группы:

1. Случаи, перечисленные в ч.1 ст.59 ТК РФ и отвечающие главному критерию - характер и условия выполнения предстоящей работы не позволяет установить трудовые отношения на неопределенный срок; в этом случае не требуется достижение сторонами соглашения.

2. Случаи, перечисленные в ч.2 ст.59 ТК РФ, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон:

- с лицами, работающими по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами учреждения, и в других случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также дополнительные условия.

Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, но не более 1440 часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором учреждения с учетом мнения профкома.

2.7. Работодатель должен ознакомить педагогических работников не менее чем за 2 месяца с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. При установлении педагогической нагрузки при равных условиях преимущество предоставляется преподавателям не пенсионного возраста.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на тарифную ставку заработной платы в объеме 720 часов.

2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

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

2.12. По инициативе работодателя изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп при приеме, количества обучающихся, изменение количества часов по дисциплинам рабочего, учебных планов, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение перечня специальностей, по которым осуществляется подготовка в образовательном учреждении), за исключением изменения трудовой функции работника (ч.1 ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца (ч.2 ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижестоящую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Если в период испытательного срока работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным графиком.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет, стажировку не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. 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),

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего

и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям уровни и группы оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое (более 10% от штатной численности работников) высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82, 373 ТК РФ).

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

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. Стороны договорились, что: преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в техникуме свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

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

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

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим работы и перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Положением об образовательном учреждении.

5.2. При регулировании рабочего времени в Валдайском филиале стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (для преподавателей – 36 часов).

5.3. Время начала и окончания работы работниками устанавливается следующее:

- начало – 8.00 часов;
- обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов;
- окончание в 16.00 часов;
- преподавательский состав – согласно расписанию учебных занятий, а также планам воспитательной и методической работы;
- при сменной работе – согласно графикам сменности.

5.4. Время начала и окончания учебных занятий устанавливается следующее:

- начало занятий – 8.30 часов;
- обеденный перерыв с 11.50 до 12.50 часов;
- окончание занятий – 14.25 часов (без учета факультативов и внеклассных мероприятий).



5.5. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 13 календарных дней, (приложение 4).

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере производится, но не ниже 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (п.5.1.5 Отраслевого соглашения).

5.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

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

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей недели. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.8. Режим работы преподавателей устанавливается согласно расписанию учебно-воспитательного процесса.

5.9. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём.

5.10. Работодатель предоставляет работникам согласно Перечню должностей работников (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22 с последующими дополнениями, изменениями дополнительные оплачиваемые отпуска согласно Постановлению Верховного Совета РСФСР от 19.04.91г. №1029-1 «О повышении социальных гарантий для трудящихся».

5.11. Отпуск для преподавательского состава и воспитателя общежития – 56 календарных дней, для мастеров производственного обучения – 56 календарных дней, для служащих – 28 календарных дней, заведующей библиотекой – 56 календарных дней, инвалидам – 30 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день.

5.12. Предоставлять работникам учебного заведения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно приложения 4.

5.13. Предоставлять работникам по личному заявлению дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 рабочих дня;
- для сопровождения детей - первоклассников в школу – 1 рабочий день;
- в связи с переездом – 1 рабочий день;

- для проводов детей в армию – 1 рабочий день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 рабочих дня;
- на похороны близких родственников (родители, супруг, дети) – 3 рабочих дня;

- празднование юбилея (50, 55 и каждые 5 лет) – 1 рабочий день.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Положением о филиале.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательному учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

## VI. Оплата труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда, материальном и моральном стимулировании работников ОАПОУ «Валдайский аграрный техникум».

6.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, материальном и моральном стимулировании работников ОАПОУ «Валдайский аграрный техникум» (приложение 2).

6.3. Формирование фонда оплаты труда работников филиала осуществляется за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

6.4. Размер зарплаты определяется на основании тарификации, составленной на текущий учебный год или штатного расписания. Объем учебной нагрузки преподавателя устанавливается, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, базисному плану, рабочему учебному плану, а также условий приема на новый учебный год.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий год за

исключением случаев уменьшения плана приема студентов и количества часов по рабочим учебным планам по специальностям.

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме один раз в месяц извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем (приложение 10).

6.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в денежной форме в дни, согласованные с отделениями банка и казначейства (11 и 26 числа каждого месяца). Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и Положением об оплате труда (приложение 2).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.8. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление компенсационных и стимулирующих выплат, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении непрерывного стажа в данном учреждении, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. В установленном порядке производится снятие педагогических часов за время болезни, командировок и по другим уважительным причинам.

При повышении размера должностного оклада средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

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

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

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. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработанная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

6.10. Оплата мастеров производственного обучения производится по должностным окладам ПКГ.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки

работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднемесячной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.11.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор образовательного учреждения.

6.13. Ежемесячная денежная компенсация в размере 1 МРОТ на приобретение книгоиздательской литературы.

## **VII. Социальная защита работников**

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование.

7.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения (приложение 2, «3.7 Материальная помощь»).

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- смерти близких родственников в размере не менее одного минимального оклада по соответствующей ПКГ;

- при смерти работника материальная помощь оказывается ближайшим родственникам покойного в размере не менее одного минимального оклада по соответствующей ПКГ;

- значительного ущерба, причиненного жилищу работника вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций в размере не менее одного минимального оклада по соответствующей ПКГ ;

- длительной болезни работника (не менее одного месяца), необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения (кроме репродуктивной гинекологии) и пребывания на стационарном лечении в размере не менее одного минимального оклада по соответствующей ПКГ;

- получения увечья или иного причинения вреда здоровью в размере не менее одного минимального оклада по соответствующей ПКГ;

- рождении ребенка в размере не менее двух минимальных окладов по соответствующей ПКГ;

- бракосочетания в размере не менее одного минимального оклада по соответствующей ПКГ;

- иных случаях острой нужды в денежных средствах в размере не менее одного минимального оклада по соответствующей ПКГ .

Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

**Ежегодно оказывать материальную помощь каждому работнику к отпуску на оздоровление.** Сумма на год определяется в зависимости от наличия финансовых средств и утверждается приказом директора филиала.

7.3. Установить доплаты за совмещение должностей до 100% (зависимости от выполнения работ);

- при необходимости производить доплату за расширение зон обслуживания;
- производить доплаты педагогическому составу за руководство методическими комиссиями, предметных клубов в размере 20%; руководством музея – до 25%; за руководство кабинетами и лабораториями – не менее 10 %; за кураторство – 10%. Доплаты производить в процентах от основной тарифной ставки преподавателя по рейтинговой системе;
- ходатайствовать перед вышестоящими организациями о награждении педагогов, мастеров производственного обучения, воспитателей, служащих

о награждении Почётными грамотами Администрации Новгородской области и Министерства образования и науки РФ, если стаж работы в техникуме более 25 лет или досрочно за педагогические трудовые заслуги.

Доплаты производить при наличии бюджетных ассигнований, согласно

Положению об оплате труда (приложение 2 ).

7.4. Работодатель обязуется:

- ввести оплату жилья в общежитии для работников :
- проработавшим в техникуме 3 года – 90%; 4 года – 80%; 5-7 лет – 70%; более 7 лет – 50% от размера установленного тарифа;
- выделять работникам техникума автотранспорт для личных нужд с оплатой 50% установленного тарифа не более 2 раз в год;
- предоставлять работникам три оплачиваемых дня на бракосочетание самого работника, на похороны близких родственников;

7.5. Установить компенсацию за проезд работникам образовательного учреждения, проживающим за пределами города, в размере 50%.

#### **7.6. Премирование работников**

7.6.1. Премирование руководящих работников, педагогических работников и административно-хозяйственного персонала производить приказом директора по спискам, предоставленным заместителями подразделений согласно приложения 2.

Премирование работников учреждения производить по итогам квартала, полугодия, 9 месяцев и по итогам учебного года, к профессиональным праздникам, к Новому году, к 23 февраля, к 8 марта.

