Председатель профсоюзного комитета ГПОУ «Саратовское художественное училище имени А.П. Боголюбова (техникум)»

_____ А. П. Чусляев
«05» февраля 2026 г.

Директор ГПОУ «Саратовское художественное училище имени А.П. Боголюбова (техникум)»

_____ И. Г. Смирнов
«05» февраля 2026 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## государственного профессионального образовательного учреждения «Саратовское художественное училище имени А.П. Боголюбова (техникум)» на 2026-2028 годы

рег № 005/20-КД от 12.02.2026

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области

**Саратов**
**2026 год**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя - директора государственного профессионального образовательного учреждения «Саратовское художественное училище имени А.П. Боголюбова (техникум)» (далее – Учреждение) и работниками в лице выборного органа первичной профсоюзной организации.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федерального Закона от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также иными нормативно-правовыми актами в соответствующей области и распространяется на всех работников Учреждения.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим Договором, а также на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышения уровня жизни работников Учреждения.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.40 ТК РФ.

Положения настоящего Коллективного договора устанавливают минимальные гарантии работникам Учреждения. Работодатель не ограничен в праве расширять эти гарантии за счет собственных средств Учреждения при наличии соответствующих финансовых возможностей.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с требованиями ст.41 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать Коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.9. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение обязательств в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене форм собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

## 2. Трудовой договор, гарантии занятости

2. Стороны договорились:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенном в письменном виде, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

**2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Заключать Трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника с настоящим Коллективным договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами под роспись, в соответствии со ст. ст. 22, 68 ТК РФ.

Трудовой договор заключается с работником, квалификация (необходимая для выполнения определенной трудовой функции) которого соответствует требованиям профессиональных стандартов, если такие требования установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, а также конкретизировать в трудовом договоре с работником Учреждения его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также мер социальной поддержки.

В отношении каждого работника уточнять и конкретизировать его трудовую функцию, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливать размер стимулирующих выплат за их выполнение. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении в форме, понятной работнику Учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, настоящим Коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда работодатели обязаны уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

2.2.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель:

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись;
- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 ТК РФ;
- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости;
- направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном увольнении по сокращению.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома Учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением работодателя на свое заседание.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации Учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральными законами предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего пункта.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

Работникам, уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное Учреждение в случае создания новых рабочих мест при наличии у данного работника соответствующей квалификации.

В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

2.2.13. Обеспечивать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-174, 176 -177 ТК РФ.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в соответствии с уставной деятельностью Учреждения.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры штатного расписания работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.19. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья согласно части 3 статьи 81 ТК РФ.

2.2.21. Предоставлять работнику освобождение от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка в случае прохождения им диспансеризации в порядке, определенном статьей 185.1 ТК РФ.

**2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

## 3. Оплата и стимулирование труда

**Стороны договорились, что:**

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается. Оплата труда работников производится независимо от конечных результатов работы Учреждения, поощрения - с учетом этих результатов.

Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников Учреждения в сумме не менее минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом.

**Работодатель обязуется:**

3.1. Производить оплату труда в соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 27.05.2013 года № 264-П «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений культуры и искусства Саратовской области», Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации отдельным локальным актом.

3.2. Устанавливать размеры и определять условия осуществления выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников, на основе критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников Учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3.3. Выплачивать заработную плату «20» числа за первую часть отработанного месяца и «05» числа за вторую часть отработанного месяца. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным днем или не рабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

3.4. Производить оплату отпуска согласно ст. 136 ТК РФ не позднее, чем за три дня до его начала.

3.5. Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим Коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

3.6. В случае задержки заработной платы рассчитывать и выплачивать компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.7. Ежемесячно выдавать всем работникам расчетные листки, утвержденной по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации формы.

3.8. Осуществлять работникам оплату выполняемых ими дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, отраженных в должностных инструкциях, за дополнительную плату. Размеры доплат устанавливаются трудовым договором между работником и работодателем.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и в других случаях отклонения от нормальной продолжительности рабочего времени) определяются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения, но должны быть не ниже предусмотренного законодательством и нормативными актами Правительства Саратовской области.

3.9. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее чем за 2 месяца.

3.10. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников данного Учреждения.

3.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, которые не ограничиваются предельными размерами. Средства, направляемые на стимулирование труда работников, не могут быть менее 20 процентов фонда оплаты труда по должностным окладам.

3.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников, получающих оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных системой оплаты труда Учреждения.

Оплата в повышенном размере или ее компенсация производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются или компенсируются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере сверх оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности в Учреждении, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу

в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности в Учреждении.

3.13. На время приостановки работы органами государственного контроля для устранения предписаний, связанных с нарушениями требований охраны труда, происшедших по вине администрации, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

**3.14. Профсоюз обязуется:**

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или просьбе работников - членов профсоюза за защитой социально-трудовых прав, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров, судах.

## 4. Режим труда и отдыха

**4. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, локальными нормативными актами, определяющими учебную нагрузку педагогических работников, утвержденными работодателем по согласованию с представительным органом работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. Изменение режима труда и отдыха производится работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

4.3. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

Для руководящих работников, а также остальных работников Учреждения (кроме педагогических работников) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, 36-ти часовая рабочая неделя, для инвалидов 35-ти часовая рабочая неделя.

Для отдельных категорий работников устанавливается режим работы: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, ведется суммированный учет рабочего времени за календарный год. Скользящий график доводится до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с тремя выходными днями. Время начала и окончания работы с 08 ч.00 м. до 08 ч. 00 м. следующих суток.

4.4. Для работников (кроме педагогических работников) устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) в неделю.

4.5. Продолжительность учебного часа устанавливается в 45 минут, перерыв между парами – 10 минут. В течение учебного дня устанавливается один перерыв продолжительностью 40 минут.

4.6. В соответствии с действующим законодательством в Учреждении устанавливается для педагогических работников 6-ти дневная рабочая неделя с одним творческим днем и одним выходным днем.

Рабочее время преподавателей определяется учебной нагрузкой, устанавливаемой на начало учебного года, расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения преподавателей не позднее, чем за 3 дня до начала очередного семестра. Объем учебной нагрузки преподавателей Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану основной образовательной программы – программы подготовки специалистов среднего звена (далее - ППССЗ) в соответствии с ФГОС по специальностям СПО, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

4.7. Методический день предоставляется преподавателю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией Учреждения, и учеба проходит во время учебных занятий.

4.8. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных ст.93 ТК РФ.

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

4.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, изданному по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и с письменного согласия работника.

Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением требований, предусмотренных ст. ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного решения возникающих неотложных вопросов.

4.11. Работа педагогических работников в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора Учреждения. Время работы не может быть выше учебной нагрузки преподавателя.

4.12. Продолжительность работы в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время согласно ст. 96 ТК РФ.

4.13. Работник посещает все мероприятия, проводимые с участием Учреждения, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями либо распоряжением директора Учреждения.

4.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 334 ТК РФ - 56 календарных дней. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска возможен только с согласия работника.

4.15. Преподавателям предоставляется длительный отпуск на срок до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 17 марта 2025 г. N 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском в соответствии со ст.120 ТК РФ.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.19. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- на рождение ребенка – 3 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 5 календарных дней;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- юбилеев 50, 55 лет и далее каждые 5 лет – 1 день.

При предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в связи со смертью близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и родных сестер, дедушки, бабушки, внуков), рождением ребенка, начисление отпускных производится в день предоставления работником заявления о предоставлении такого отпуска.

4.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

-родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
-в связи с переездом на новое место жительство- 1 рабочий день;
-при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
-для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
-неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

4.21. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст.ст.173-174, 175-177 ТК РФ.

4.22. В целях борьбы против табака, обеспечения охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака, учитывая

статус Учреждения как образовательного, руководствуясь ст. ст. 10, 12 Федерального закона от 23.02.2013 года N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», устанавливается запрет курения табака на территориях и в помещениях Учреждения, а также в иных местах (в том числе специально отведенных для этого), если посещение таких мест требует отрыва от выполнения работником своих трудовых функций в течение рабочего времени.

**4.23. Профсоюз обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и нерабочие праздничные дни;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;
- предоставлять администрации свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков в Учреждении;
- уделять особое внимание соблюдению администрацией режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих несовершеннолетних детей.

## 5. Охрана труда и улучшение условий труда

**Работодатель обязуется:**

5.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии со ст. ст. 216 – 216.3 ТК РФ.

5.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.3. Своевременно и в полном объеме отчислять страховые взносы на государственное социальное страхование и обязательное медицинское страхование работников.

5.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.5. Осуществлять учет и расследование микроповреждений (микротравм) и несчастных случаев на производстве, оформлять их актами по соответствующей форме.

5.6. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет средств работодателя.

5.7. Организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда и экологической безопасности.

5.9. Не применять необоснованных действий к работникам, отказывающимся от выполнения работ в условиях опасных для их жизни и здоровья.

5.10. Обеспечивать возмещение ущерба, причиненного работникам трудовым увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.11. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,25 процентов суммы затрат от стоимости работ, услуг.

5.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации: 12% от установленного должностного оклада (оклада), дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней, 36-ти часовую рабочую неделю.

5.13. Производить соответствующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе сверхурочно, в ночное время и т.п.).

5.14. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда при введении новых рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения; проводить вводный инструктаж перед допуском работника к выполнению должностных обязанностей, первичный инструктаж на рабочем месте, внеплановый и целевой при необходимости.

5.16. Обеспечивать работников соответствующим инвентарем, форменной одеждой (сторожей), специальной одеждой, специальной обувью, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.17. Совместно с профсоюзной организацией организовывать подготовку Учреждения к новому учебному году.

5.18. Совместно с профсоюзной организацией организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

5.19. Совместно с профсоюзной организацией разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда.

**5.20. Профсоюз обязуется:**

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в случаях выявления нарушений предлагает работодателю устранить их;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, в расследовании микроповреждений (микротравм) и несчастных случаев;
- оказывать консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда;
- участвовать в проверке знаний руководителей и работников по технике безопасности, охране труда и предупреждению травматизма, профзаболеваний в Учреждении;
- участвовать в организации отдыха и оздоровления работников Учреждения и их детей;
- организовывать льготное (не менее, чем на 20% ниже обычной стоимости путевки) предоставление санаторно-курортного лечения и отдыха в профсоюзных санаторно-курортных Учреждениях Саратовской области членам профсоюза.

## 6. Норма рабочего времени, норма учебной нагрузки преподавателей и порядок ее распределения. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров

**Работодатель:**

6.1.1. Определяет норму рабочего времени и педагогическую нагрузку в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников Учреждения.

6.1.2. Согласовывает установление учебной нагрузки преподавателям в тарификационных списках на новый учебный год с профсоюзной организацией до ухода работников в отпуск в соответствии со ст. 333 ТК РФ. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

6.1.3. Учитывает принцип преемственности учебных групп и возможность сохранения стабильности учебной нагрузки.

6.1.4. Знакомит педагогических работников с учебной нагрузкой под роспись.

6.1.5. Гарантирует, что увольнение преподавателей, связанное с сокращением штатов, по инициативе работодателя, производится после окончания учебного года.

6.1.6. Обеспечивает во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохранение места работы, должности, учебной нагрузки, получаемой заработной платы.

6.1.7. Своевременно проводит работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

6.1.8. Своевременно создаёт аттестационные комиссии в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников, специалистов и руководящих работников. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

6.1.9. Обеспечивает своевременное прохождение аттестации работникам при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

**Профсоюз:**

- принимает меры по защите законных интересов граждан;
- представляет интересы членов профсоюза при сокращении рабочих мест и разрешении трудовых конфликтов.

## 7. Социальные гарантии

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. ст. 64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. ст.167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. ст.116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

**7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.4. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-174, 176-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

7.2.5. Обеспечивать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников. Сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.2.6. Своевременно (ежемесячно) и в полном объеме уплачивать страховые взносы в соответствии с законодательством Российской Федерации и вести учет, связанный

с начислением и перечислением страховых взносов по каждому физическому лицу, в пользу которого осуществлялись выплаты.

7.2.7. Вести учет, связанный с начислением и уплатой страховых взносов в указанный бюджет, отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

7.2.8. Предоставлять в соответствующие органы пенсионного и социального страхования документы, необходимые для ведения индивидуального персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

7.2.9. Информировать работников о начислениях и уплаченных в их пользу страховых взносах.

7.2.10. Предоставлять работникам по их письменным запросам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы пенсионного и социального страхования.

7.2.11. Представлять работников по согласованию с профсоюзным комитетом за особые трудовые заслуги к государственным и ведомственным наградам.

7.2.12. Обеспечивать соблюдение трудовых прав работников в соответствии со статьей 351.7 «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации» Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель и Профсоюз совместно участвуют в реализации важнейшей задачи при возвращении в гражданскую жизнь ветеранов и участников СВО и КТО по их интеграции в сферу культуры и образования.

**7.3. Профсоюз обязуется:**

- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей;
- направлять средства профсоюзного бюджета на оказание материальной помощи членам Профсоюза в размере не менее 15 процентов членских профсоюзных взносов.

## 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации, членов профсоюза

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральными законами «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Трудовым Кодексом РФ, Законами Саратовской области и другими законодательными актами, а также Уставом Учреждения и настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:

8.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.2. содействия их занятости;

8.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

8.2.4. соблюдения законодательства о труде;

8.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Профсоюзная организация представляет интересы и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах.

8.4. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации и его деятельности в соответствии со ст.377 ТК РФ.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым Кодексом, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором.

**Работодатель обязуется**:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;
- не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзной организации;
- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;
- предоставлять возможность участия председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации согласно ст.53 ТК РФ;
- предоставлять профкому помещение для проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Учреждением;
- предоставлять членам выборного профсоюзного органа Учреждения, уполномоченному профсоюза по охране труда, членам профсоюза, работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях, не освобожденным от производственной работы, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения их общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе и на время краткосрочной профсоюзной учебы;
- гарантировать освобождение от производственной и творческой деятельности членов выборных профсоюзных органов (делегатов съездов, конференций, членов пленума), участников собраний, созываемых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством;
- ежемесячно перечислять при наличии письменных заявлений работников на расчетный счет Саратовской областной организации РПРК членские профсоюзные взносы в размере 1% от зарплаты работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания) с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель профсоюзного органа в подразделениях Учреждения – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в Учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

- перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.7. Работа в качестве председателя, заместителей председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа считается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат.

8.8. Члены профсоюза пользуются дополнительными льготами:

- правом на защиту профсоюзом в случае трудового конфликта;
- получение материальной помощи.

8.9. Работодатель не препятствует выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

8.10. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения подлежат:

- система оплаты труда в Учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов в предусмотренных действующим законодательством случаях.

## 9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

**9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.5. Организовывать учебу профсоюзного актива, в том числе совместно с администрацией.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

9.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

9.9. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

9.10. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.11. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

## 10. Контроль за выполнением Коллективного договора

**10. Стороны договорились:**

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно представителями первичной профсоюзной организации и администрацией Учреждения.

10.2. Представители первичной профсоюзной организации анализируют ход выполнения Коллективного договора не реже одного раза в год и подводят итоги.

10.3. Работодатель в течение семи дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий Коллективного договора.

10.5. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. ст.54, 55, 195 ТК РФ, ст. ст.5.27, 5.29, 5.31 КоАП РФ.

10.7. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

10.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

**ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ НА 17 (СЕМНАДЦАТИ ЛИСТАХ)**

**Директор**
**ГПОУ «СХУ имени А.П. Боголюбова**
**(техникум) _____ И. Г. Смирнов**

Подписано цифровой подписью: Смирнов Илья Геннадьевич
Дата: 2026.02.17 12:41:04 +04'00'