

От работодателя:

Директор ГБОУПО «СТЭТ»

 В.Г. Арвеладзе

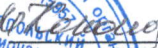
«26» июня 2026

М.П.



От работников:

Председатель ПК ГБОУПО «СТЭТ»

 М.П. Кононова

«26» июня 2026

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
профессионального образования

города Севастополя

«Севастопольский торгово-экономический техникум»

на период с «28» июня 2026 года по «28» июня 2029 года

г. Севастополь

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер 2512 « 29 » 07 2026 г.

Рекомендации регистрирующего органа

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя –
член Правительства Севастополя



(подпись)

Е.А. Сулягина
(инициалы и фамилия)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	8
3. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	13
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	15
5. Рабочее время и время отдыха	18
6. Оплата и нормирование труда	24
7. Гарантии и компенсации	26
8. Охрана труда и здоровья	28
9. Гарантии профсоюзной деятельности	31
10. Обязательства Профкома	33
11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон	33

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении профессионального образования города Севастополя «Севастопольский торгово-экономический техникум» (далее – ГБОУПО «СТЭТ») и заключенным между работниками и работодателем.

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель – ГБОУПО «СТЭТ» в лице директора Арвеладзе Виктории Георгиевны, действующего на основании приказа Департамента образования и науки города Севастополя от 11.02.2026 № 89-КР, (далее – Работодатель) и работники ГБОУПО «СТЭТ» (далее – Работники), представленные первичной профсоюзной организацией ГБОУПО «СТЭТ», действующей на основании Устава региональной общественной организации Севастопольский профсоюз работников и предпринимателей торговли, смежных отраслей и услуг (далее – Профсоюз) в лице председателя Профсоюзного комитета, представительного органа работников ГБОУПО «СТЭТ», Кононовой Марины Петровны (далее – Профком).

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с действующим законодательством нормы условий труда, его оплаты, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников ГБОУПО «СТЭТ» независимо от стажа работы и членства в Профсоюзе, режима занятости (ст. 43 ТК РФ).

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы Работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом Профсоюза.

1.7. Стороны признают основным фактором стабильной эффективной работы ГБОУПО «СТЭТ» социальное партнерство, т.е. коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов Работников и Работодателя в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

Стороны Коллективного договора вносят согласованные изменения или дополнения в Коллективный договор путём подписания Работодателем и Председателем Профкома совместного Постановления сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать

положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями ранее действующих норм Коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты ГБОУПО «СТЭТ», содержащие нормы трудового права, и трудовые договоры Работников, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.10. Обязательства сторон по данному Коллективному договору не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, региональным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного Работодателя.

1.11. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников на период действия настоящего Коллективного договора в ГБОУПО «СТЭТ» соблюдаются прежние нормы, оговоренные в Коллективном договоре.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУПО «СТЭТ», реорганизации ГБОУПО «СТЭТ» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ГБОУПО «СТЭТ» (ст. 43 ТК РФ), перевыборами Председателя Профкома.

При реорганизации ГБОУПО «СТЭТ» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации ГБОУПО «СТЭТ» Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.13. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами после утверждения его на общем собрании трудового коллектива (ст. 43 ТК РФ).

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

Продление Коллективного договора происходит в порядке внесения в него изменений, дополнений, предусмотренном п.1.8 настоящего Коллективного договора.

1.14. Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя (ст. 50 ТК РФ).

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.15. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей и соответствующими органами.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам необходимую для этого информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.17. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.19. Работодатель обязуется предоставлять информацию о социально-экономическом состоянии ГБОУПО «СТЭТ», перспективах его развития, а также по вопросам условий труда, отдыха, здравоохранения, медицинского обслуживания и других, которые могут повлиять на Работников, в течение 10 рабочих дней с даты обращения Профкома с просьбой о ее предоставлении.

1.20. Работодатель обязуется включать представителей Профкома в состав комиссий по вопросам реструктуризации ГБОУПО «СТЭТ» (при необходимости).

1.21. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.22. Работодатель признает Профком единственным представителем Работников, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных, связанных с трудом социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, Уставом ГБОУПО «СТЭТ», Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБОУПО «СТЭТ» и другими нормативными правовыми актами.

Условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ, включаются в трудовой договор в обязательном порядке.

Конкретные виды работ, которые Работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и должностной инструкции на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-2025 (принят и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 16 мая 2025 г. № 423-ст «Об утверждении Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-2025», с 1 января 2026 г.).

Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном

соглашении к трудовому договору) указывается также объём педагогической работы в год, а педагогическим работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, - объём учебной (преподавательской) работы в год, являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

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 является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.3. Ознакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом ГБОУПО «СТЭТ», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и технике безопасности, порядком осуществления пропускного режима, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ст.68 ТК РФ).

2.2.4. Заключать трудовой договор с Работником, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (иными Федеральными законами), если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2.5. Производить изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при

наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения письменных дополнительных соглашений к трудовому договору, которые будут неотъемлемой его частью.

2.2.7. Утверждать учебную нагрузку педагогических работников на учебный год приказом директора с 01 сентября и ограничивать её верхним пределом 1440 часов.

Предварительная учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год для преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск.

При установлении преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год Работодатель придерживается принципа преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах.

Ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме не позднее 31 августа текущего года.

2.2.8. Выполнение педагогической нагрузки сверх максимально установленных объемов (свыше 1440 часов) возможно по письменному заявлению Работника в случае, если осуществляется почасовая оплата (не более 300 часов в уч. году). В этом случае заключается письменное дополнительное соглашение к трудовому договору, являющееся основанием для подтверждения согласия работника на выполнение дополнительной работы сверх установленного законодательством лимита (статья 60.1, 60.2 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.2003 № 41).

2.2.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

Устанавливать объем учебной нагрузки преподавателей, не соответствующий установленной норме часов за ставку заработной платы, только с их письменного согласия.

2.2.10. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГБОУПО «СТЭТ», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, организаций и учреждений только в случае, если преподаватели, для которых ГБОУПО «СТЭТ» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе Работодателя, возможны только:

- а) взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- в) по инициативе работника по предоставлению письменного заявления.

2.2.12. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ГБОУПО «СТЭТ», а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении существенных условий трудового договора работник

должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ГБОУПО «СТЭТ» работу, как соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и не соответствующую его квалификации, но соответствующую его состоянию здоровья

2.2.13. Отстранять от работы (не допускать к работе) сотрудника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке медицинский осмотр;
- нарушающего нормы санитарной гигиены, охраны труда и техники безопасности;
- в других случаях, предусмотренных Федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ (ст. 76 ТК РФ) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

Отстранение от работы оформляется приказом или распоряжением руководителя. Заработная плата за такие периоды не начисляется и не выплачивается.

2.2.14. Прекращать трудовой договор с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профкома.

2.2.16. При расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных ТК РФ, производить выплату выходного пособия в размере, предусмотренном законодательством (ст. 178 ТК РФ).

2.2.17. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.2.18. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудового договора с Работниками.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

3.1 Стороны:

3.1.1 Содействуют проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам профессиональной подготовки, оказания эффективной помощи педагогическим Работникам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

3.1.2. Анализируют кадровый состав и потребность в кадрах учреждения, потребность в получении педагогическими Работниками дополнительного профессионального образования в целях выполнения государственного задания

3.1.3 Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических Работников, качества кадрового потенциала учреждения, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для Работников.

3.2 Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБОУПО «СТЭТ».

3.2.2 Работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБОУПО «СТЭТ».

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

3.3.3 Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196,197 ТК РФ)

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3.3.5. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.3.6. При необходимости для деятельности ГБОУПО «СТЭТ»

направлять Работников на обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, в том числе для приобретения другой профессии, заключая с ними Договоры о дополнительном профессиональном образовании.

3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», нормативными актами Департамента образования и науки города Севастополя и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты к зарплате со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.8. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Сообщать Профкому в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможности расторжения трудовых

договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение Работников, не позднее, чем за три месяца до его начала.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение более 3 % от общего числа Работников (расчет численности берется от списочного состава на 01 января текущего года).

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией ГБОУПО «СТЭТ», сокращением численности или штата предоставлять время для поиска работы - не менее 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

4.1.3. Увольнение Работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мнения Профкома.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Приступить к переговорам при возникновении угрозы массовых увольнений Работников в течение календарного года с целью полного использования всех факторов, влияющих на сохранение занятости.

Если вследствие переговоров не удастся избежать массовых увольнений, Работодатель обязуется создать комиссию по изменению штатного расписания и включить в ее состав представителей Профкома.

Профком обязуется сообщить в Профсоюз о предполагаемом массовом

увольнении.

Работодатель не позднее, чем за три месяца с момента принятия решения проводит консультации с Профкомом о мерах по предотвращению увольнений, или по сведению их количества к минимуму, или по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения.

Профком имеет право вносить предложения о переносе сроков или временном прекращении (или об отмене) мероприятий, связанных с высвобождением Работников.

4.2.2. Обеспечить соблюдение преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующих категорий Работников:

- лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- лиц, проработавших в ГБОУПО «СТЭТ» свыше 10 лет;
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;
- родителей, воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работников, награжденных государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года.

4.2.3. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в ГБОУПО «СТЭТ», в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает соблюдение преимущественного права при приеме на работу Работников, ранее работавших в ГБОУПО «СТЭТ», ранее уволенных из ГБОУПО «СТЭТ» в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников ГБОУПО «СТЭТ» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора. (должностными инструкциями Работников).

5.1.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУПО «СТЭТ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для Работников отдельных профессий ГБОУПО «СТЭТ» (сторож (вахтёр)) вводится суммированный учет рабочего времени ежемесячно.

5.1.3. Для педагогических работников ГБОУПО «СТЭТ» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (за ставку заработной платы).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.4. К дежурству по ГБОУПО «СТЭТ» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий. Организация дежурства регламентируется локальными актами образовательного учреждения.

5.1.5. Продолжительность рабочей недели устанавливается для Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми

договорами.

Организация работы педагогического коллектива на отделении заочной формы обучения по специальностям техникума в период сессий осуществляется согласно установленному графику учебного процесса с учётом законодательно урегулированной продолжительности учебного отпуска студентов, исчисляемого в календарных днях (Глава 26 ТК РФ).

5.1.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются согласно ст. 93 ТК РФ.

5.1.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, при этом не допускаются перерывы между занятиями более двух часов подряд.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.1.9. Периоды каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий являются рабочим временем преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников ГБОУПО «СТЭТ».

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части рабочего времени, определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ГБОУПО «СТЭТ» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

График работы в период каникул, отмены учебных занятий определяется приказом Руководителя.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Согласно ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

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).

5.1.11. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

5.1.12. При исчислении стажа работы при выплате денежной

компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (за исключением случаев, предусмотренных ст.181.1 ТК РФ):

- отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые по просьбе Работников, которые превышают 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- дни, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а дни, составляющие половину месяца и более, округляются до полного месяца.

5.1.13. Педагогическим работникам, мастерам производственного обучения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 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 ГБОУПО «СТЭТ», за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам, мастерам производственного обучения за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для него продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.1.14. В соответствии со ст.116 ТК РФ Работникам ГБОУПО «СТЭТ» за счет средств бюджета и использования доходов, полученных от приносящей доход деятельности, установить дополнительные оплачиваемые дни отпуска при условии, что они проработали на указанных должностях в

техникуме более 2-х лет, согласно Перечню, утвержденному локальным нормативным актом Работодателя.

5.1.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском (ст.120 ТК РФ).

5.1.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий Работника продлевается или переносится на другой срок в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

5.1.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.1.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определенной соглашением между Работником и Работодателем, в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.1.19. Работнику по его заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с оплатой, установленной законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять Работникам по их заявлению и при подтверждении основания отпуск без сохранения заработной платы:

- при вступлении в брак Работника или его детей до пяти календарных дней;
- при рождении (усыновлении) ребенка Работником до пяти календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день (День знаний);
- по случаю смерти родителей, детей, жены, мужа, брата, сестры, бабушки, дедушки, родителей одного из супругов до пяти календарных дней.

5.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на основании

письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- в случае тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней.

5.2.3. Работодатель в течение рабочего дня обеспечивает мастерам производственного обучения, педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Осуществлять совместно с Работодателем контроль за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.3.2. Вносить Работодателю предложения об устранении выявленных нарушений.

5.3.3. Выражать мнение по графикам сменности и предоставления отпусков, а также табелям учета использования рабочего времени путём подписи председателя Профкома на указанных документах с указанием даты и номера протокола заседания Профкома.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Система оплаты труда Работников ГБОУПО «СТЭТ» устанавливается Коллективным договором, соглашениями, нормативными локальными актами Работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права: Положениями об оплате труда работников ГБОУПО «СТЭТ», о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат в ГБОУПО «СТЭТ», о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру в ГБОУПО «СТЭТ»; о порядке использования доходов, полученных от приносящей доход деятельности ГБОУПО «СТЭТ».

6.1.2. По решению Работодателя при уходе в отпуск или при иных уважительных обстоятельствах один раз в год Работникам может быть выплачена материальная помощь в размере, не превышающем ставку заработной платы (должностной оклад), в рамках утвержденных в установленном порядке средств на оплату труда.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи при иных обстоятельствах устанавливаются Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам ГБОУПО «СТЭТ».

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выплату заработной платы Работникам производить в денежных знаках РФ 10 и 25 числа каждого месяца.

6.2.2. Выплату заработной платы производить в первоочередном порядке после оплаты обязательных платежей.

6.2.3. Осуществлять начисление заработной платы педагогическим Работникам по утвержденной тарификации, а остальным Работникам - по штатному расписанию, утвержденному Департаментом образования и науки города Севастополя.

6.2.4. При заключении трудового договора с Работником указывать

размер, порядок и сроки выплаты заработной платы, условия, в соответствии с которыми могут осуществляться удержания из заработной платы, а также иные данные, предусмотренные ТК РФ.

6.2.5. Изменять условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

6.2.6. Уведомлять Работника об изменении действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения не позднее, чем за два месяца до введения изменений (ст. 74 ТК РФ).

6.2.7. Возмещать Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ.

6.2.8. Сохранять среднюю заработную плату за Работниками, не имевшими возможности выполнять свою работу в связи с чрезвычайными ситуациями (стихийными бедствиями, карантин, отмена занятий в связи с температурным режимом, аварийные работы и т.д.), и в случае простоя по вине Работодателя в соответствии со ст. 155, 157 ТК РФ.

6.2.9. Своевременно и достоверно оформлять сведения о заработной плате Работников и стаже их работы для представления в Фонд пенсионного

и социального страхования Российской Федерации в соответствии с законодательством.

6.2.10. В случаях, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), выплачивать выходное пособие уволенным работникам.

6.2.11. В случае задержки заработной платы своевременно информировать Работников о причинах и сроках задержки.

6.2.12. При наличии задолженности по заработной плате производить ее погашение по мере поступления денежных средств всем категориям Работников пропорционально заработной плате.

6.3.13. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальным нормативным актом ГБОУПО «СТЭТ» (ст.134 Трудового кодекса РФ).

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за выполнением Работодателем законодательства об оплате труда, Коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

6.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением сроков выплаты заработной платы и графика погашения задолженности по заработной плате при наличии задолженности.

6.3.3. Представлять интересы Работников по их поручению при рассмотрении индивидуальных трудовых споров об оплате труда.

6.4.4. При принятии Работодателем локальных актов, касающихся оплаты труда, выражать своё мнение в виде согласия или несогласия с указанными локальными актами.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились:

7.1. Работодатель ходатайствует перед Правительством и Законодательным собранием города Севастополя о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Работодатель обеспечивает бесплатно Работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.3. Работодатель имеет право премировать Работников ГБОУПО «СТЭТ» в соответствии с нормативными локальными актами Работодателя: Положением о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат в ГБОУПО «СТЭТ», Положением о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру в ГБОУПО «СТЭТ».

7.4. Работодатель обеспечивает Работников ГБОУПО «СТЭТ» горячим питанием за счет средств Работников.

7.5. Если порядком предоставления средств не установлено иное, ГБОУПО «СТЭТ» самостоятельно совместным решением Работодателя и Профкома определяет направления использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.6. Профком осуществляет контроль за своевременностью и полнотой предоставления социальных льгот и гарантий своим Работникам.

7.7 При принятии локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников, учитывается мнение Профкома в соответствии с законодательством.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Стороны договорились:

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

8.1.1. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ) в соответствии с Соглашением по охране труда и улучшению условий труда в ГБОУПО «СТЭТ» (далее – Соглашение по охране труда) (Приложение 1).

8.1.2. С целью создания здоровых и безопасных условий труда обеспечить функционирование системы управления охраной труда. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.1.3. Обеспечить беспрепятственную работу представителей Профкома при осуществлении ими контроля за условиями труда в ГБОУПО «СТЭТ».

Прекращать с учётом мнения Профкома работы в структурных подразделениях или в ГБОУПО «СТЭТ» в целом в случае возникновения угрозы жизни или здоровью Работников на время, необходимое для устранения этой угрозы.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБОУПО «СТЭТ». В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.4. Не позднее, чем за два месяца, информировать Работников об изменениях условий труда, размеров льгот и компенсаций.

8.1.5. При планировании расходов предусмотреть выделение средств на проведение мероприятий по охране труда за счёт средств бюджета и других

источников финансирования (ст. 225 ТК РФ) в размере, предусмотренном законодательством и Региональным соглашением.

8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет ГБОУПО «СТЭТ».

8.1.7. Организовывать проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками инструктажа по охране труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст. 214, 219 ТК РФ), мерам пожарной безопасности.

8.1.8. Организовывать проведение плановых и внеплановых инструктажей с Работниками в структурных подразделениях по вопросам охраны труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения пешеходов, оказания первой помощи пострадавшим от несчастных случаев, о действиях Работников при возникновении аварий и катастроф природного и техногенного характера, по антитеррористической безопасности.

8.1.9. Организовать разработку и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 214 ТК РФ), учитывая мнение Профкома.

8.1.10. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.11 Организовывать за счёт собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников (ст. 220 ТК РФ).

Работники проходят периодический медицинский осмотр один раз в год.

Обеспечивать Работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение 1).

8.1.12. При явных признаках или подозрении на ухудшение здоровья

Работника при исполнении им своих трудовых обязанностей принимать меры по направлению его в медицинскую организацию для освидетельствования.

8.1.13. Обеспечивать обязательное социальное и медицинское страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 216 ТК РФ).

8.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 229, 230 ТК РФ).

8.1.15. Обеспечить в каждом структурном подразделении, на выездных мероприятиях наличие укомплектованных аптек для оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.16. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).

8.1.17. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст. 216.1 ТК РФ).

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.2.2. Инициировать прекращение работы в структурных подразделениях или в ГБОУПО «СТЭТ» в целом в случае возникновения угрозы жизни или

здоровью Работников на время, необходимое для устранения этой угрозы.

8.2.3. Направлять представителей Профкома для участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев.

8.2.4. Оказывать консультативную помощь Работникам по вопросам условий и охраны труда, при получении травм в результате несчастных случаев на производстве.

8.2.5. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБОУПО «СТЭТ». В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком совместно с Работодателем осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3 Члены Профкома:

- беспрепятственно посещают и осматривают рабочие места Работников;

- получают от Работодателя, другого должностного лица соответствующие документы, сведения и пояснения, касающиеся условий труда, выполнения Коллективного договора, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав Работников;

- непосредственно обращаются по профсоюзным вопросам устно или

письменно к Работодателю, другим должностным лицам;

– проверяют работу структурных подразделений ГБОУПО «СТЭТ», которые проводят социально-экономическое и бытовое обслуживание Работников.

9.4. Работодатель принимает локальные нормативные акты и решения с учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.5. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мнения Профкома.

9.6. Работодатель гарантирует предоставить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи без заключения отдельного договора об этом.

9.7. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, удерживать 1% из заработной платы Работника и своевременно перечислять удержанные средства на счёт Профсоюза.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Работникам, избранным в состав Профкома, гарантируются возможности для осуществления их полномочий в виде свободного от работы времени с сохранением средней заработной платы 5 часов в неделю.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.10. Председатель Профкома может быть уволен по инициативе

Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего Профсоюза (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.11. Членам Профкома по представлению председателя Профкома могут устанавливаться единовременные поощрительные выплаты по итогам работы за определенный период.

9.12. Работодатель с учётом мнения Профкома утверждает Правила внутреннего трудового распорядка.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в судебных и иных органах.

10.3 Совместно с Работодателем содействовать соблюдению норм профессиональной этики Работниками.

10.4. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства и положений настоящего Коллективного договора.

10.5. Осуществлять культурно-массовую работу в ГБОУПО «СТЭТ».

10.6. Осуществлять отдых и оздоровление работников и членов их семей на основании письменных заявлений и при наличии средств на эти цели.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора Работодателем, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания Сторонами.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор ГБОУПО «СТЭТ»


(подпись) В.Г. Арвеладзе
« 26 » июня 2026 г.



Председатель Профкома



М.П. Кононова

« 26 » июля 2026 г.

Приложение 1
к Коллективному договору
ГБОУПО «СТЭТ» на 2026-2029 гг.

МНЕНИЕ ПРОФКОМА ЧИТЕНО

Председатель Профкома
М.П. Кононова

Протокол № 26 от 26 июня 2026 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУПО «СТЭТ»

В.Г. Арвеладзе

Приказ № 85-09 от 26 июня 2026 г.



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда и улучшению условий труда

Государственного бюджетного образовательного учреждения
профессионального образования города Севастополя
«Севастопольский торгово-экономический техникум»
на 2026-2029 гг.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда

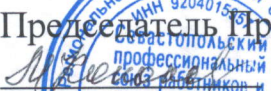
№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный за исполнение
1	2	3	4
I. Организационные мероприятия			
1.1	Обеспечение права работника техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников	Постоянно	Директор
1.2	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	В течение года (2026-2029 г.г.)	Зам.директора по АХР, глав.бух., спец. по ОТ
1.3	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам специальной оценки условий труда	По результатам СОУТ	Зам.директора по АХР, глав.бух., спец. по ОТ
1.4	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	В течение года (2026-2029 г.г.)	Зам.директора по АХР, глав.бух., спец. по ОТ
1.5	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	В течение года (2026-2029 г.г.)	Зам.директора по АХР, спец. по ОТ
1.6	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи пострадавшим. Проведение профессиональной гигиенической подготовки	В течение года (2026-2029 г.г.)	Зам.директора по АХР, руководители подразделений,

	работников		мед.сестра
1.7	Организация новых, своевременное обновление имеемых уголков по охране труда	В течение года (2026-2029 г.г.)	Зам.директора по АХР, глав.бух., спец.по ОТ
1.8	Разработка (корректировка) и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	По необходимости	Зам.директора по АХР, УПР, УВР руководители подразделений, спец. по ОТ
1.9	Разработка (корректировка) программ инструктажей по охране труда	1 раз в 5 лет	Зам.директора по АХР, УПР, УВР руководители подразделений, спец.по ОТ
1.10	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	Ежегодно	Зам.директора по АХР, глав.бух.
1.11	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	Ежегодно	Зам.директора по УВР, УПР, руководители подразделений, классные руководители, спец.по ОТ
1.12	Организация и контроль за соблюдением требований по охране труда при прохождении учебно-производственной практики	Согласно учебному плану	Зам.директора по УПР, классные руководители, спец.по ОТ
1.13	Проведение вводного и первичного, повторных инструктажей на рабочем месте по охране труда с работниками техникума	2 раза в год	Зам.директора по АХР, руководители подразделений, классные руководители, спец.по ОТ
1.14	Контроль за состоянием охраны и безопасности труда в подразделениях техникума	Ежемесячно	Зам.директора по АХР, руководители подразделений, спец. по ОТ
1.15	Контроль готовности рабочих мест (лабораторий, кабинетов, спортивного зала) к началу учебного года с оформлением актов проверок	Август (ежегодно)	Зам.директора по АХР, УПР, УВР, спец. по ОТ
1.16	Проведение проверки готовности техникума к осенне-зимнему периоду по вопросам охраны труда	Сентябрь-октябрь (ежегодно)	Зам.директора по АХР, спец.по ОТ
1.17	Проведение учений по эвакуации работников и обучающихся техникума при пожаре и других ЧС	2 раза в год	Зам.директора по безопасности, спец.по ОТ
1.18	Разработка и ведение документов по пожарной безопасности и	По мере необходимости	Зам.директора по АХР,

	электробезопасности с соблюдением нормативных требований по организации природно-охранных мероприятий		зам.директора по безопасности, спец.по ОТ
1.19	Доведение до сведения работников содержания вводимых в действие новых законодательных и новых нормативных актов по охране труда	По мере поступления материалов	Библиотекарь, спец.по ОТ
II. Технические мероприятия			
2.1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	В течение года (2026-2029 г.г.)	Зам.директора По АХР, УПР, глав. бух.
2.2	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	В течение года (2026-2029 г.г.)	Зам.директора по АХР, УПР, глав. бух, спец.по ОТ
2.3	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и сопротивления изоляции электрических цепей на соответствие требованиям электробезопасности	Ежегодно	Зам.директора по АХР, глав. бух.
2.4	Установка новых, реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоте воздушной среды на рабочих местах и служебных помещениях	В течение года (2026-2029 г.г.)	Зам.директора по АХР, глав. бух.
2.5	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, коридорах в соответствие с действующими нормами	Ежегодно	Зам.директора по АХР, глав. бух.
2.6	Ремонт тротуаров, переходов, наружного ограждения, входов (выходов) на территории техникума с целью обеспечения безопасности работников и обучающихся	1 раз в 3 года	Зам.директора по АХР, глав. бух.
2.7	Обновление ранее нанесенных на оборудование, устройства управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Ежегодно	Зам.директора по АХР, глав. бух.
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
3.1	Обеспечение работников техникума личными медицинскими книжками. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований в установленном законодательством порядке	1 раз в год	Специалист по кадрам, глав.бух, мед.сестра
3.2	Проверка оборудования медицинского кабинета на их соответствие текущим	2026 г.	Зам.директора по АХР,

	нормативным требованиям. Пополнение новым оборудованием, замена устаревшего и неисправного		глав.бух, мед.сестра
3.3	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзала и других помещений) аптечками для оказания первой помощи пострадавшим	Постоянно	Зам.директора по АХР, глав. бух, мед.сестра
3.4	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха сотрудников	2026-2029 г.г	Зам.директора по АХР, глав.бух, спец.по ОТ
3.5	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)	Ежегодно	Зам.директора по АХР, глав. бух.
3.6	Проведение санитарно-профилактических мероприятий по дезинсекции и дератизации	Ежегодно	Зам.директора по АХР, глав. бух.
3.7	Обеспечение хранения СИЗ, а также уход за ними (своевременная химчистка, стирка и дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка) проведение ремонта и замена СИЗ	Ежегодно в соответствии с нормами	Зам.директора по АХР
III. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)			
4.1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.	Ежегодно в соответствии с нормами Приложение № 1	Зам.директора по АХР, глав. бух.
4.2	Обеспечение работников смывающими или обезвреживающими средствами защиты	Ежемесячно Приложение № 1	Зам.директора по АХР, глав. бух.
4.3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	Ежегодно в соответствии с нормами Приложение № 1	Зам.директора по АХР, глав. бух.
IV. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта			
5.1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	Ежегодно	Зам.директора по УВР, преподаватель-организатор ОБЗР
5.2	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	Ежегодно	Зам.директора по АХР, глав. бух

Примечание: источники финансирования мероприятий и плановые суммы, направляемые на мероприятия, предусматриваются в локальных актах Работодателя в зависимости от наличия финансирования.

Председатель Профкома

М.П. Кононова



Директор ГБОУПО «СТЭТ»

В.Г. Арвеладзе



Приложение 1
к Соглашению по охране труда
и улучшению условий труда
в ГБОУПО «СТЭТ»
на 2026 – 2029 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) работников ГБОУПО «СТЭТ», получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь, другие средства индивидуальной защиты, дерматологические средства и нормы их выдачи

№ п/п	Наименование профессии, (должности)	Тип СИЗ, ДСИЗ	Наименование СИЗ, ДСИЗ	Нормы выдачи СИЗ, ДСИЗ с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, гр.,мл.)	Основание выдачи СИЗ, ДСИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)*
1	2	3	4	5	6
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./ 1 год	4932 (Прил.1) 1.1.1. 6.1.1. 2.1.1. (Прил.2)
		Средство защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара/ 1 год	4932 (Прил.1) 1.1.1. 6.1.1. (Прил.2)

1	2	3	4	5	6
		Средство защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/ 1 год	4932 (Прил.1) 1.1.1. 6.1.1. (Прил.2)
		Средство защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./ 1 год	4932 (Прил.1)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства	Жидкое моющее средство/твердое мыло	250/200 мг/гр./месяц	Таблица 1
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	100 мг./месяц	Таблица 1
2.	Уборщик территории (дворник)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт./ 1 год	4933 (Прил.1) 1.1.1. 2.1.1. (Прил.2)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./ 1 год	4933 (Прил.1) 1.1.1. 2.1.1. (Прил.2)

1	2	3	4	5	6
			Плащ для защиты от воды	1 шт./ 2 года	4933 (Прил.1) 2.1.1. (Прил.2)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1 пара/ 1 год	4933 (Прил.1) 1.1.1. 2.1.1. (Прил.2)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар/ 1год	4933 (Прил.1) 1.1.1. 2.1.1. (Прил.2)
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/ 1 год	4933 (Прил.1) 1.1.1. 2.1.1. (Прил.2)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./ 1год	4933 (Прил.1) 1.1.1. 2.1.1. (Прил.2)

1	2	3	4	5	6
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукOMBинезон, жилет	1 шт./ 2 года	4.7.1. (Прил.2)
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара/ 1,5 года	4.7.1. (Прил.2)
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник Шапка	1 шт./ 3 года	4.7.1. (Прил.2)
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары/ 1 год	4.7.1. (Прил.2)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства	Жидкое моющее средство/твердое мыло	250/200 мл/гр./месяц	Таблица 1
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем регенерирующий	100 мг./месяц	Таблица 1
3.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт./ 2 года	5300 (Прил.1) 3.5.1. (Прил.2)

1	2	3	4	5	6
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт/ 1 год	5300 (Прил.1) 3.5.1. (Прил.2)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара/ 1 год	5300 (Прил.1) 3.3.1. (Прил.2)
			Обувь специальная диэлектрическая	Дежурные	5300 (Прил.1) 3.1.1. (Прил.2)
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар/ 1 год	5300 (Прил.1) 3.5.1. (Прил.2)
			Перчатки специальные диэлектрические	2 пары/ 2 года	5300 (Прил.1) 3.1.1. (Прил.2)
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт/ 1 год	5300 (Прил.1) 3.5.1. (Прил.2)

1	2	3	4	5	6
			Каска защитная от повышенных температур	2 шт/ 1 год	5300 (Прил.1) 3.5.1. (Прил.2)
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт/ 2 года	5300 (Прил.1) 3.5.1. (Прил.2)
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет	1 шт./ 2 года	4.7.1. (Прил.2)
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара/ 1,5 года	4.7.1. (Прил.2)
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник Шапка	1 шт./ 3 года	4.7.1. (Прил.2)
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары/ 1 год	4.7.1. (Прил.2)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства	Жидкое моющее средство/твердое мыло	250/200 мл/гр./месяц	Таблица 1

1	2	3	4	5	6
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем регенерирующий	100 мг./месяц	Таблица 1
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./ 1 год	4030 (Прил.1) 1.6.1. 1.14.1. 1.17.1. 2.1.1. (Прил.2)
			Плащ для защиты от воды	1 шт./ 2 года	4030 (Прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/ 1 год	4030 (Прил.1) 1.1.1. 1.8.1. 1.14.1. 1.17.1. (Прил.2)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/ 1 год	4030 (Прил.1) 1.17.1. (Прил.2)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./ 1 год	4030 (Прил.1)

1	2	3	4	5	6
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт./ 2 года	4030 (Прил.1)
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания Не менее 1F Щиток защитный лицевой от механических воздействий (ударов твердых частиц), в том числе из металлической сетки	1 шт./ 1 год	1.8.1. (Прил.2)
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет	1 шт./ 2 года	4.7.1. (Прил.2)
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара/ 1,5 года	4.7.1. (Прил.2)
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник Шапка	1 шт./ 3 года	4.7.1. (Прил.2)

1	2	3	4	5	6
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары/ 1 год	4.7.1. (Прил.2)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства	Жидкое моющее средство/твердое мыло	250/200 мл/гр./месяц	Таблица 1
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем регенерирующий	100 мг./месяц	Таблица 1
5.	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт./ 1 год	4732 (Прил.1)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./ 1 год	4733 (Прил.1) 2.1.1. (Прил.2)
			Плащ для защиты от воды	1 шт./ 2 года	4732 (Прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара/ 1 год	4732 (Прил.1) 1.1.1. (Прил.2)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/ 1 год	4732 (Прил.1)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./ 1год	4732 (Прил.1)

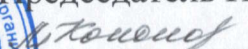
1	2	3	4	5	6
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукOMBинезон, жилет	1 шт./ 2 года	4.7.1. (Прил.2)
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара/ 1,5 года	4.7.1. (Прил.2)
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник Шапка	1 шт./ 3 года	4.7.1. (Прил.2)
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары/ 1 год	4.7.1. (Прил.2)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства	Жидкое моющее средство/твердое мыло	250/200 мл/гр./месяц	Таблица 1
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем регенерирующий	100 мг./месяц	Таблица 1
6.	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./ 1 год	913 (Прил.1)

1	2	3	4	5	6
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара/ 1 год	913 (Прил.1)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания)	12 пар/ 1 год	913 (Прил.1)
7	Преподаватели и мастера производственного обучения технологических дисциплин	Одежда специальная защитная	Халат х/б (или из смешанных тканей)	1 шт./ 1 год	-
			Фартук х/б с нагрудником	1 шт./ 1 год	-
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (колпак)	1 шт/ 1 год.	-
		Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства	Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	250/200 мл/гр./месяц	-
8	Лаборант	Одежда специальная защитная	Халаты х/б (или из смешанных тканей)	1 шт./ 1 год	-
			Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	до износа	-
			Фартук прорезиненный с нагрудником дежурный	до износа	-
		Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства	Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	250/200 мл/гр./месяц	-

1	2	3	4	5	6
9	Преподаватели и сотрудники	Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства	Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	250/200 мл/гр./месяц	-
10	Библиотекарь (при работе в книгохранилище)	Одежда специальная защитная	Халаты х/б (или из смешанных тканей)	1 шт/ 1 год.	-
		Средства защиты ног	Тапочки на кожаной подошве	1 пара на 2 года	-
		Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства	Мыло туалетное или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	250/200 мл/гр./месяц	-

* - основание: приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 № 66671).



Председатель Профкома
 М.П. Кононова



Директор ГБОУ ВО «СТЭТ»
 В.Г. Арвеладзе

Коллективный договор ГБОУПО «СТЭТ»
прошит, пронумерован и скреплен печатью
на 51 (пятидесяти одном) листе.

Директор ГБОУПО «СТЭТ»

В.Г. Арвеладзе

