

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ ЛО «Бегуницкий
агротехнологический техникум»

12 декабря 2024 года

Директор ГБПОУ ЛО «Бегуницкий
агротехнологический техникум»

Н.А. Романова



12 декабря 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум»
(ГБПОУ ЛО «БАТ»)
на 2025-2028 годы

Деревня Бегуницы
2024

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» (далее – Техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники организации в лице

председателя первичной профсоюзной организации Техникума Михайлова Любовь Леонидовна;

от работодателя - директор Техникума Романова Наталья Андреевна.

2. Предмет договора

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

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Техникума и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или

определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса РФ. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

При установлении педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. В зависимости от количества часов,

предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному соглашению Сторон в соответствии с приказом от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Техникуме.

3.7. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. К педагогической деятельности не допускаются следующие лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы

личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.10. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с

работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех (3) месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.12. На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом.

3.13. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представителей первичной профсоюзной организации.

4. Аттестация педагогических работников, профессиональная переподготовка и повышение квалификации

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года №196, а также согласно административному регламенту комитета общего и профессионального образования Ленинградской области по предоставлению государственной услуги «Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Ленинградской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного распоряжением от 21 июля 2023 года №31.

4.1.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

4.1.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

4.1.3. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.1.4. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

4.2. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития Техникума и создает для этого необходимые условия.

4.2.1. Педагогические работники должны повышать квалификацию не реже одного (1) раза в три (3) года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций.

4.2.2. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 №262 (ред. от 22.03.2021) «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

5.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

5.4.1. Премииальные выплаты по итогам работы производятся ежеквартально. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности Техникума. Совокупность критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера выплат по ставке заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

5.4.2. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу, либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни.

5.4.3. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя Техникума.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать пяти (5) процентов базовой части заработной платы всех работников Техникума в целом за календарный год.

5.4.4. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящих в профессиональную квалификационную группу, в процентах к должностному окладу в целях сохранения или привлечения высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну профессиональную квалификационную группу.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом Техникума с учетом мнения представительного органа работников сроком на один (1) год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

5.5.5. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- а) к профессиональным праздникам;
- б) к юбилейным датам;
- в) в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

Суммарный по Техникуму объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух (2) процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

- 5.5. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем работником возложенных на него трудовых обязанностей.
- 5.6. Совместитель, как и другие работники, имеет право на получение надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.7. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.
- 5.8. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от двадцати (20) до ста (100) процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.
- 5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:
- выплата за первую половину месяца производится **20** числа текущего месяца, за вторую половину – **5** числа следующего месяца.
- 5.6. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.
- 5.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три (3) дня до их начала (заявления подаются за две (2) недели до начала отпуска).
- 5.8. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- 5.9. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.
- 5.10. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации..
- 5.11. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.12. Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

- 6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 Трудового

кодекса Российской Федерации с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

6.3. Критерием массового увольнения считается увольнение большого количества работников при ликвидации работодателя, а также при масштабном сокращении штата или численности персонала (ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации)

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

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

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

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

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

6.5. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

7. Рабочее время и время отдыха

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

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

7.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;
- для женщин – не более 36 часов в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
- для женщин - не более 36 часов в неделю.

7.4.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.6. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

7.7.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

7.7.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях

чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, а также отпусков за проживание в чернобыльской зоне, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две (2) недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.13. Продолжительность отпуска заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе, старшего мастера, преподавателя, преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности, руководителя физического воспитания, воспитателей, заведующего центром психолого-педагогического и социального сопровождения обучающихся, педагогов-психологов, мастеров производственного обучения, социальных педагогов, педагогов-организаторов, методистов составляет 56 календарных дней, иных работников - 28 календарных дней.

7.14. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

– временной нетрудоспособности работника;

– исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актам.

7.14. Педагогические работники не реже чем через каждые десять (10) лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного (1) года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.15. Сотрудникам, подвергшимся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 18.12.1997 г. № 1582 «Об утверждении перечня населенных пунктов, находящихся в границах зон радиоактивного загрязнения в следствии катастрофы на Чернобыльской АЭС». Дополнительный отпуск по чернобыльской зоне могут получить люди, постоянно проживающие на этой территории. Данный отпуск не продлевается на праздничные дни, не переносится на следующий год, не заменяется денежной компенсацией.

7.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в следующих случаях:

- бракосочетание - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы детей на службу в армию – 1 календарный день;
- рождение ребенка – 1 календарный день.

7.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем согласно списку:

администратор - 7 календарных дней;

водитель легкового автомобиля - 3 календарных дня;

водитель автобуса - 3 календарных дня;

главный бухгалтер - 7 календарных дней;

заместитель директора по административно-хозяйственной части и безопасности - 7 календарных дней;

секретарь учебной части - 3 календарных дня;

секретарь руководителя - 3 календарных дня;

рабочий по зданию - 3 календарных дня;

инспектор по кадрам - 3 календарных дня;

комендант - 3 календарных дня.

7.19. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Работодатель ходатайствует перед администрацией Бегуницкого сельского поселения об участии работников Техникума, которые состоят на учете как нуждающиеся в жилых помещениях, в программах «Комплексное развитие сельских территорий», «Жилищная программа с использованием средств ипотечного кредита», «Жилье для молодежи». Также данной категории сотрудников Техникума может быть предоставлена комната в общежитии для временного проживания.

8.2 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Техникума в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

8.2.1. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Техникума.

8.2.2. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух (2) процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.1.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.3. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.4. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими

рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

9.1.5. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.1.6. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.1.7. Принимать необходимые меры принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

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

9.1.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.1.10. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также

доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.1.11. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.12. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.13. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

9.1.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.15. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

9.1.16. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, а также обеспечение охраны труда.

9.1.17. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

10.2.3. Перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

10.2.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.2.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.3. Председателю первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя устанавливается выплата в размере десяти (10) процентов от оклада за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства как фактора нормального функционирования Техникума, оказывающей положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в двух (2) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Настоящий договор заключен на три (3) года и действует с 01 января 2025 года по 31 декабря 2028 года.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение пяти (5) дней с момента его подписания.

11.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один (1) раз в год в декабре на заседании общего собрания коллектива Техникума, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа.

Директор ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» Н.А. Романова 	Председатель Первичная профсоюзная организация ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум»  Л.Л. Михайлова
--	--

Приложение №1
к коллективному договору
ГБПОУ ЛО «Бегуницкий
агротехнологический
техникум»
на 2025-2028 годы

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ,
по коллективному договору
ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум»
на 2025-2028 годы

12 декабря 2024

деревня Бегуницы

Всего членов комиссии по ведению коллективных переговоров 6 человек.
Присутствовали:

Со стороны работодателя:

1. Романова Наталья Андреевна, директор
2. Антонова Мария Сергеевна, заместитель директора по воспитательной работе
3. Каменская Надежда Владимировна, главный бухгалтер

Со стороны работников (первичной профсоюзной организации):

1. Михайлова Любовь Леонидовна, преподаватель
2. Конюхова Светлана Николаевна, преподаватель
3. Фролова Галина Николаевна, преподаватель

СЛУШАЛИ: О вопросе, по которому стороны в ходе коллективных переговоров не приняли согласованных решений.

Заслушав представителей сторон, комиссия отмечает, что в ходе коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» на 2025-2028 годы не было достигнуто согласие сторон по следующему вопросу:

Предложения стороны работников (первичной профсоюзной организации)	Предложения стороны работодателя
Согласно Постановлению Правительства от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, о выплате педагогическим работникам «Бегуницкого агротехнологического техникума» осуществлять выплату за	В соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04. 2020 № 262 (ред. от 22.03.2021) «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» не

выслугу лет ежемесячно в процентном отношении от должностного оклада согласно нижеприведенным данным:		осуществлять выплату за выслугу лет.
Года	Выслуга	
1-5	5%	
5 -10	8%	
10 -15	10%	
15 - 20	12%	
свыше 20	15 %	

РЕШИЛИ: Считать разногласия между стороной работников (первичной профсоюзной организации) и стороной работодателя по обозначенному вопросу не урегулированным, так как стороны к согласию не пришли.

Подписи:

Представители работников (первичной профсоюзной организации)

Меня
(подпись)

Романова С.И.
(расшифровка подписи)

Михайлова
(подпись)

Михайлова М.
(расшифровка подписи)

Фр
(подпись)

Фролова Т.И.
(расшифровка подписи)

Представители работодателя

Роман
(подпись)

Романова Н.И.
(расшифровка подписи)

Жуков
(подпись)

Жуковская Н.В.
(расшифровка подписи)

Ан
(подпись)

Антонова М.С.
(расшифровка подписи)

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБПОУ ЛО «Бегуницкий
агротехнологический техникум»
на 2025-2028 годы

Руководитель
ГБПОУ ЛО «Бегуницкий
агротехнологический техникум»



Н.А. Романова

2024 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ ЛО «Бегуницкий
агротехнологический техникум»

Л.Л. Михайлова

«09» декабря 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению
и контролю за выполнением коллективного договора
ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» на 2025-2028 годы

I. Общие положения

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» на 2025-2028 годы (далее – Комиссия) является созданным сторонами данного коллективного договора постоянно действующим органом социального партнерства в ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум».

Комиссия руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, Регламентом Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

развитие системы социального партнерства в ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум»;

согласование интересов работников ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» и представителя нанимателя (работодателя) в сфере социально-трудовых (служебных) отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на 2025-2028 годы и на очередной срок;

урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;

недопущение ухудшения условий труда работников, установленных законодательством и коллективным договором;

обсуждение проектов локальных нормативных актов ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум», связанных с социально-трудовыми (служебными) отношениями;

распространение опыта социального партнерства, информирование работников ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» о деятельности Комиссии и принятых ею решениях;

согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

III. Принципы формирования и деятельности Комиссии

3.1. Комиссия формируется на основе принципов:

добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии;

паритетности и полномочности представителей сторон;

независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии;

3.2. Основными принципами деятельности Комиссии являются:

заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях;

добровольность принятия реальных обязательств представителями сторон на основе взаимного согласия;

невмешательство в установленную сферу деятельности друг друга по выполнению возложенных на стороны задач и функций;

обязательность соблюдения Регламента работы Комиссии;

содействие выполнению принятых сторонами обязательств и договоренностей;

систематичность контроля за выполнением коллективного договора и решений, принятых в ходе его реализации;

полнота представительства сторон.

3.3. Представительство сторон в составе Комиссии определяется самостоятельно и оформляется приказом руководителя ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» с учетом постановления

комитета первичной профсоюзной организации ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум».

При необходимости ротация представителей сторон Комиссии осуществляется сторонами в том же порядке.

Общий состав Комиссии оформляется решением сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 3 человек.

IV. Права Комиссии

4.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых (служебных) споров в ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум»;

контролировать ход выполнения коллективного договора;

заслушивать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;

решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;

осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии;

проводить коллективные переговоры и принимать дополнения и изменения коллективного договора.

V. Организация деятельности Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, Регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

5.2. Регламент Комиссии утверждается решением Комиссии.

5.3. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год.

5.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами коллективного договора, которые:

обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

председательствуют на заседаниях Комиссии;

подписывают план работы и решения Комиссии.

5.5. По представлению сопредседателей Комиссии утверждается секретарь Комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

5.6. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

VI. Член Комиссии

6.1. Права и обязанности члена Комиссии определяются настоящим Положением и Регламентом Комиссии.

6.2. Член Комиссии обязан:

участвовать в заседании Комиссии;

содействовать реализации решений Комиссии;

6.3. Член Комиссии имеет право:

вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Комиссии;

по согласованию с сопредседателем стороны делать запросы по вопросам деятельности Комиссии и получать исчерпывающую информацию;

знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами и получать их по запросу.

VII. Срок полномочий Комиссии.

7.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

190098, г. Санкт-Петербург, пл. Труда, д. 4, ком. 38, тел.: +7 (812) 570-66-12, <https://www.spbprof.ru>, e-mail: mail@spbprof.ru
ОКПО 34377986 ОГРН 1027800001844 ИНН/КПП 7812013990/783801001

«23» декабря 2024 года
№01/29-256

Директору ГБПОУ ЛО «Бегуницкий
агротехнологический техникум»
Романовой Н.А.

Председателю первичной профсоюзной
организации ГБПОУ ЛО «Бегуницкий
агротехнологический техникум»
Михайловой Л.Л.

Уважаемая Наталья Андреевна!

Уважаемая Любовь Леонидовна!

В связи с поступившими документами о разногласиях возникших на коллективных переговорах в ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» по заключению коллективного договора на 2025-2028 годы сообщая следующее.

В соответствии со статьей 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Особенности правового регулирования коллективных договоров предусматривают возможность установления дополнительных гарантий и компенсаций для работников, не предусмотренных иным нормативным правовым регулированием (законами, постановлениями органов исполнительной власти и иными документами, обладающими признаками государственной власти Российской Федерации).

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Содержание представленного протокола разногласий от 12 декабря 2024 года по коллективному договору свидетельствует о непринятии работодателем предложения первичной профсоюзной организации о включении в коллективный договор условия о выплате за выслугу лет в процентном отношении от должностного оклада.

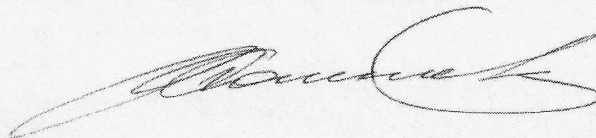
Основанием установления такой выплаты указано Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Необходимо отметить то, что указанное постановление устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ.

При этом, в соответствии со статьей 144 ТК РФ система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Основными документами, регулирующими установление заработной платы работникам Ленинградской области, являются Областной закон Ленинградской области от 20.12.2019 №103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» и Постановление Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 №262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области». В указанных документах не предусмотрено установление выплаты за стаж работы работникам государственных учреждений Ленинградской области.

На основании вышеизложенного считаем необходимым проведение сторонами социального партнерства ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» дополнительных консультаций о возможности установления выплаты работникам за стаж работы в качестве дополнительной меры социальной поддержки и стимулирования к неизменности состава работников учреждения. При установлении такой меры поддержки будет необходимо определить источник ее финансирования.

Председатель



И.В. Кайнов