



АВИАТЕХНИКУМ

краевое государственное автономное  
профессиональное образовательное учреждение  
«ПЕРМСКИЙ АВИАЦИОННЫЙ ТЕХНИКУМ ИМ. А.Д. ШВЕЦОВА»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2017-2020 ГОДЫ



От Работодателя:

От Работников:

Директор КГАПОУ «Авиатехникум»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Работников

 \_\_\_\_\_ А.Д. Дическул  
«30» \_\_\_\_\_ 2017 год  
М.П.

 \_\_\_\_\_ Л.Ф. Суденко  
«30» \_\_\_\_\_ 2017 год  
М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_ (указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О.)

М.П.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами коллективного договора являются: краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Пермский авиационный техникум им. А.Д. Швецова», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Дическула Александра Дмитриевича, действующего на основании Устава, и Работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Пермский авиационный техникум им. А.Д. Швецова» Суденко Людмилы Федоровны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Пермский авиационный техникум им. А.Д. Швецова».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации

1.3. Работники учреждения, состоящие на учете в первичной профсоюзной организации Работодателя (далее – профсоюз) и перечисляющие, на добровольной основе по личному заявлению, ежемесячно членские взносы в размере 1 % от заработной платы, являются членами профсоюза. Профсоюз представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы данных Работников Работодателя.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, по заявлению имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Работодателя.

1.6. Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, высвобождения и занятости, создания благоприятных условий для нормальной учебы и воспитательной деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет первичная профсоюзная организация Работодателя.

Для сторон настоящего коллективного договора являются обязательными условия трехстороннего соглашения «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Пермском крае на 2017-2019 годы» от 11.11.2016г. № СЭД-01-37-88 между Пермским краевым союзом организаций профсоюзов «Пермский крайсовпроф», Союзом промышленников и предпринимателей Пермского края «Сотрудничество», представляющий интересы Работодателей и Правительством Пермского края, Соглашение «О минимальной заработной плате в Пермском крае на 2017-2019 годы» от 11.11.2016г. № СЭД-01-37-89.

Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится у директора, заместителя директора по экономико-финансовой работе – главного бухгалтера, начальника отдела кадров, председателя профсоюза, а так же на официальном сайте техникума и в сети техникума.

Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его исполнению.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет со дня подписания.

В случае, если ни одна из сторон коллективного договора не будет против, стороны продлевают действие коллективного договора на три года.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профсоюза:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда Работников техникума;
- 3) положение о стимулирующих и компенсационных выплатах Работникам техникума;
- 4) положение о нормировании труда Работников техникума;
- 5) другие локальные нормативные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно Работниками и через профсоюз:

- учет мнения профсоюза;
- коллективные переговоры;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.20. Представители Работников имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических или организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- по другим вопросам.

Представители Работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.21. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной за счет собственных средств без последующего возмещения.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр Трудового договора выдается на руки Работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено в коллективном договоре. Изменения условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

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

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

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки педагогическим Работникам устанавливается Работодателем в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601. исходя из количества часов по учебному плану, количества групп, направлений подготовки, преподаваемой дисциплины, укомплектованности персоналом и других обстоятельств. Для преподавателей Техникума норма часов за ставку заработной платы педагогической работы составляет 720 часов в год и не может превышать 1440 часов в учебном году, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601, с учётом мнения (по согласованию) профсоюза.

Объём учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с согласия Работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до ухода Работников в отпуск при определении групп и корректировки учебного плана на новый учебный год.

Работодатель должен ознакомить педагогических Работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на предстоящий учебный год.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, количества обучающихся в группах.

Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организаций (включая Работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется, для чего применяется корректив к годовому объёму учебной нагрузки в размере 5 %.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп, количества обучающихся в группах (п. 1.5 порядка определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда Работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении;

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работников не требуется.

2.11. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается для педагогических Работников, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп и (или) количества обучающихся (студентов), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК

РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией.

2.13. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Стороны договорились, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами прекращение трудового договора с педагогическим Работником по основаниям, предусмотренным ст.336 п.1,2 производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, если Работник является членом профсоюза.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, согласно Положению о повышении квалификации Работников КГАПОУ «Авиатехникум»

3.2. Работодатель определяет вид повышения квалификации и формирует план повышения квалификации в 4 квартале текущего года на следующий календарный год на основании служебных записок, представленных руководителями структурных подразделений на имя заместителя директора по учебно-методической работе, с возможностью последующей корректировки. Сформированный план утверждается директором Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. Осуществлять плановое повышение квалификации педагогический, руководящих и иных Работников:

- за счет средств субсидии на оказание государственной услуги;
- за счет средств целевого субсидирования;
- за счет средств от приносящей доход деятельности

3.3.4. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, возместить ему расходы, связанными со служебной командировкой (расходы по проезду к месту обучения и обратно, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности техникума, по направлению техникума или органов управления образованием, а также в дру-

гих случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников по усмотрению Работодателя).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276)

#### **IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

4.2 Испытания при приеме на работу для всех Работников не превышает 3 месяца. В период испытательного срока на Работника распространяется действие Коллективного договора, Правил внутреннего распорядка, всех нормативных правовых актов (в том числе локальных), в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

4.3 Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 пункты 7 и 8, ст. 336 пункты 1 и 2 производится с учетом мотивированного мнения профсоюза, если Работник является членом профсоюза.

4.4 При принятии решения о сокращении численности штата сотрудников учреждения и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии со ст. 81 пункт 2 Трудового кодекса, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности сотрудников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за 3 месяца.

4.5 Форма уведомления должна содержать причины и основания изменения существенных условий трудового договора, предложения других рабочих мест и имеющихся вакансий в учреждении.

4.6 Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем и согласовываются с профсоюзом.

4.7 Работодатель имеет право привлекать Работников к работам, не связанным с основными трудовыми обязанностями после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни, с их письменного согласия. Список Работников, привлекаемых к дополнительной работе, оформляется приказом, согласовывается с профсоюзом (в соответствии со ст. 113 ТК РФ). Компенсируется эта работа в соответствии со ст. 153 ТК РФ

4.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

Стороны договорились, что режим неполного рабочего времени по причинам, указанным в части первой ст.73 Трудового кодекса (Перевод Работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением) вводится и отменяется с учетом мнения профсоюза.

4.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.10 Режим неполного рабочего времени по причинам, указанным в ст. 73 части 1 Трудового кодекса вводится и отменяется с учетом мнения профсоюза.

4.11 Привлечение Работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах Работникам техникума.

4.12. Период каникул, не совпадающий с очередным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников учреждения; при этом выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Преподаватели, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий. График работы в каникулы утверждается руководителем.

4.13. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия,

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества,

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюза.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу (распоряжению) Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере от среднего заработка Работника. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день и день отдыха оплачиваются в одинарном размере от среднего заработка Работника

4.14. Если получение высшего или среднего профессионального образования Работником проводилось за счет средств Работодателя, Работник обязан после обучения отработать в данном учреждении не менее 3 лет (точный срок отработки за обучение прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору с Работником). В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск от 7 до 14 календарных дней (перечень должностей, указан в Правилах внутреннего распорядка). Продолжительность дополнительного отпуска указывается в трудовом договоре с Работником.

4.16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.17. По согласованию сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставляется, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

4.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, ставящих под угрозу жизнь и здоровье студентов, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на работу, не обусловленную трудовым договором.

Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

4.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника, в соответствии со ст. 72 ТК РФ

4.20. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется.

Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

4.21. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

4.22 Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Работникам, работающим по пятидневной рабочей неделе, предоставляются два выходных дня - суббота, воскресенье; Работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе, предоставляется один выходной день - воскресенье.

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 ТК РФ и с Федеральным Законом «О внесении изменений в статью 112 ТК РФ» от 29.12.2004 г. № 201-ФЗ) являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января	- Новогодние каникулы;
7 января	- Рождество Христово;
23 февраля	- День защитника Отечества;
8 марта	- Международный женский день;
1 мая	- Праздник Весны и Труда;
9 мая	- День Победы;
12 июня	- День России;
4 ноября	- День народного единства;

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В целях рационального использования Работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

4.23 Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается.

4.24 Всем Работникам отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором с учетом мнения профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.25 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить Работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели.

4.26. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии денежных средств у Работодателя, в соответствии со ст.126 ТК РФ.

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 Трудовым кодексом РФ).

4.27 Работникам, получившим путевки на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется в любое время в соответствии со сроком путевок.

4.28 Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится по соглашению между Работником и Работодателем на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.29 Работодатель гарантирует компенсации Работникам, совмещающим Работнику с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

4.30 Работодатель предоставляет дополнительные отпуска Работникам, совмещающим работу с получением образования:

а) при получении высшего образования, по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы с сохранением среднего заработка:

– прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсе по 40 календарных дней;

– на каждом их последующих курсов – 50 дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации – до 4 месяцев;

б) при получении высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук:

- 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску Работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает Работодатель

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять Работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

в) при получении среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы с сохранением среднего заработка:

– прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсе по 30 календарных дней;

– на каждом их последующих курсов – 40 дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации – до 2 месяцев.

По желанию Работника Работодатель предоставляет дополнительные гарантии и компенсации в соответствии со ст.173-177 ТК РФ.

4.31 Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней.

Работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, устанавливается дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 14 календарных дней.

4.32 Всем остальным Работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.33 Дополнительные отпуска предоставляются одновременно с ежегодным отпуском или отдельно, согласно графику отпусков (ст.125 ТК РФ).

4.34. Работодатель вправе предоставлять Работникам дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (предоставляется отцу ребенка) – 3 дня;
- в связи с переездом Работника на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей Работника в армию - 1 день;
- в случае свадьбы Работника (детей Работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников Работника (близкими родственниками считаются супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) - 3 дня;
- не освобожденному от основной работы председателю профсоюза – 3 дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня (дополнительные выходные дни используются в течение следующего календарного года и предоставляются только по согласованию с Работодателем).

Для предоставления дополнительного выходного дня с сохранением заработной платы Работник обязан предоставить Работодателю письменное заявление о его предоставлении и приложить подтверждающие документы (например, свидетельство о рождении ребенка, свидетельство о смерти и т.д.)

4.35 Время основного и дополнительного отпусков может суммироваться или делиться на части по соглашению между Работником и Работодателем.

4.36 Педагогические Работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного 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, в следующих случаях:

- работа над новой учебной программой;
- реабилитация после тяжелой болезни;
- по семейным обстоятельствам и другие случаи.

Продолжительность длительного отпуска составляет не более 365 календарных дней, без переноса нерабочих праздничных дней. Длительный отпуск предоставляется в любое время по желанию Работника на основании личного заявления. Разделение его на части и продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске не производится. По желанию Работника длительный отпуск может присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работники, работающие по совместительству, имеют право на длительный отпуск. Длительный отпуск Работнику предоставляется без сохранения заработной платы.

4.37. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) согласно расписанию учебных занятий. Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

4.38. Педагогические Работники проводят дежурства по учреждению, согласно Положению о дежурстве в КГАПОУ «Авиатехникум».

## У. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Зарплата Работников КГАПОУ «Авиатехникум» устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и Пермского края, Положением об оплате труда Работников КГАПОУ «Авиатехникум» и условиями трудового договора.

Оплата труда Работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, должностных окладов Работников учреждений, установленной Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014г. №214-п. Конкретный размер тарифных ставок, должностных окладов устанавливается приказом директора Техникума. Размеры тарифных ставок, должностных окладов Работников Техникума не могут быть ниже установленных минимальных размеров тарифных ставок, должностных окладов.

Работодатель, в пределах имеющихся средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и тарифных ставок по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. Оплата труда педагогических Работников устанавливается с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических Работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, не может быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Пермском крае, в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. №597.

5.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, должностному окладу, в отдельных случаях в абсолютных суммах, в соответствии с Положением об оплате труда Работников КГАПОУ «Авиатехникум» и положением «О стимулирующих и компенсационных выплатах Работникам КГАПУ «Авиатехникум», производятся из фонда оплаты труда в пределах имеющихся средств на оплату труда.

5.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.5. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В соответствии с соглашением «О минимальной заработной плате в Пермском крае на 2017-2019 годы» от 11.11.2016г. № СЭД-01-37-89 минимальная заработная плата Работника не может быть ниже размера величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края.

В состав месячной заработной платы включается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Фонд оплаты труда Работников Техникума формируется на календарный год исходя из объема субсидии на оказание государственной услуги, предусмотренной на оплату труда Работников, из бюджета Пермского края и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством, Уставом и локальными нормативными актами Техникума.

Объем субсидии на оказание государственной услуги из бюджета Пермского края, предусмотренный для формирования фонда оплаты труда Работников Техникума, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемой Техникуму государственной услуги.

Фонд оплаты труда Работников Техникума состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда Работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб Техникума);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}, \text{ где}$$

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТст Техникума;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала

5.7. Размеры тарифных ставок, должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера Работников фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым Работодателем с каждым Работником. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются директором Техникума на основании Положения «О стимулирующих и компенсационных выплатах Работникам КГАПОУ «Авиатехникум», либо в соответствии с законодательством Пермского края.

5.8. Помимо стимулирующих надбавок и доплат Работникам Техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда производятся выплаты социального характера.

Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- вступление в брак;
- тяжелая болезнь Работника или его ближайших родственников (дети, супруг (а)), повлекшая за собой необходимость осуществления дорогостоящего лечения;
- несчастный случай, произошедший с Работниками и (или) его членами семьи;
- смерть сотрудника или его ближайших родственников (дети, супруг (а), родители);
- увольнение с работы связанное с выходом на пенсию по старости.
- при стихийных и техногенных бедствиях (пожаре, наводнении, урагане и т.п.) произошедших с работником или его членами семьи

Материальная помощь оказывается на основании заявления Работника Техникума и приказа директора Техникума при наличии средств.

Конкретный порядок установления, размеры и условия осуществления выплат социального характера определяются в Положении «О стимулирующих и компенсационных выплатах Работникам КГАПОУ «Авиатехникум»

5.9. Для основного персонала, непосредственно осуществляющего реализацию государственного образовательного стандарта в Техникуме (преподаватели), оплата труда определяется

в зависимости от числа обучающихся в каждой группе, фактического объема преподавательской работы и тарифной ставки педагогической услуги (руб./ученико-час).

В тарифные ставки, в должностные оклады педагогических Работников Техникума включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Для преподавателей Техникума норма часов за ставку заработной платы педагогической работы составляет 720 часов в год и не может превышать 1440 часов в учебном году, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601.

Фактический объем преподавательской работы может быть менее, более или равен 720 часам в учебный год в зависимости от различий условий работы Техникума (количества часов по учебному плану, количества групп, направлений подготовки, преподаваемой дисциплины, укомплектованности персоналом и других обстоятельств).

5.10. Заработная плата педагогических Работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность рассчитывается как сумма оплаты труда по каждой дисциплине в каждой группе, в которой ведется преподавание. Если Работник преподает несколько дисциплин в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой дисциплине и группе отдельно.

5.11. Заработная плата педагогических Работников учреждений рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Стп} \times \text{N} \times \text{Бп} \times (1 + \text{Ксл}) + \text{H} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата педагогического Работника;

Стп - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

N - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе;

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается Техникумом самостоятельно по каждому предмету;

H - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТд}}{(\text{Пбу1} \times \text{Ту1} + \text{Ту2} + \dots + \text{Пбуi} \times \text{Туi})}, \text{ где}$$

ФОТд - базовая часть фонда оплаты труда педагогического Работника;

Пбу1 - численность получателей государственной услуги в 1-й группе;

Пбу2 - численность получателей государственной услуги во 2-й группе;

Пбуi - численность получателей государственной услуги в i-й группе;

Ту1 - годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Ту2 - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Туi - годовое количество часов по учебному плану в i-й группе в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Стп рассчитывается учреждением по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года.

В случае если Техникум реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы

обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется Техникумом между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия. Конкретный размер тарифной ставки при индивидуальном обучении утверждается приказом директора Техникума

Максимальная учебная нагрузка основного персонала не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

5.12. Заработная плата руководителя учреждения определяется трудовым договором с Учредителем и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате Работников, которые относятся к основному персоналу

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Техникума и средней заработной платы Работников Техникума устанавливается учредителем в кратности от 1 до 4.

Оклад директора Техникума, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается с учетом категории учреждения в кратном соотношении к средней заработной плате Работников, которые относятся к основному персоналу, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя Техникума к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется в соответствии с Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014г. №214-п.

При расчете средней заработной платы Работников основного персонала Техникума для определения размера должностного оклада директора Техникума применяется Порядок исчисления размера средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса РФ.

5.13. Оклад - должностной оклад заместителей директора, главного бухгалтера Техникума, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с директором Техникума, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Техникума.

Предельный размер средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера устанавливается постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014г. N214-п."

5.14. В соответствии с существующими нормативами и правилами Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, производятся выплаты компенсационного характера.

Оплата за тяжелые и вредные условия труда осуществляется на основе результатов специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии с действующими нормативами и правилами.

Размер компенсационной надбавки, при наличии оснований, устанавливается в размере до 12 % от должностного оклада, тарифной ставки, в соответствии со ст. 147 ТК РФ, Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579.

5.15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в соответствии со ст. 148, 316 Трудового кодекса РФ, Постановлением Госкомтруда СССР от 02.07.87г. 403/20-155 в размере 15 % к начисленной заработной плате.

5.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойного среднего заработка.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойного среднего заработка (за день или час (ы) работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха. В этом случае работа в нерабочий

праздничный день и день отдыха оплачиваются в одинарном размере от среднего заработка Работника

5.17. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время производится в размерах и порядке, предусмотренном ст.152, 154 Трудового кодекса РФ.

5.18. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.19. При выполнении работ различной квалификации, на основании ст.151 Трудового кодекса РФ производятся выплаты компенсационного характера, размер выплаты устанавливается по соглашению сторон в процентах к тарифной ставке, должностному окладу, в соответствии с условиями трудового договора, заключенного с Работником.

5.20. Сроки выплаты заработной платы Работникам Техникума устанавливаются 2 и 17 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с выходным или нерабочим праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчеты по заработной плате с увольняемыми Работниками осуществляются в день увольнения. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы Работодатель и профсоюз действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя Работников о результатах переговоров.

5.21. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшим законодательными и (или) нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в 15-и дневный срок с момента поступления приказа или разъяснительного документа соответствующего органа государственной власти.

5.22. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, Работникам определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Пермского края, внутренними локальными актами Работодателя.

5.23. Работодатель разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов.

5.24. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в связи с чем Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Правительства Пермского края, содержащими нормы трудового права, в соответствии с законом о бюджете Пермского края на текущий год и плановый период.

5.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несёт руководитель и главный бухгалтер техникума.

## VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6. Стороны договорились, что:

6.1. Работодатель обеспечивает бесплатно Работников пользованием библиотечными фондами, информационными ресурсами техникума в образовательных целях.

6.2. При использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования, других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме в соответствии со ст.188 ТК РФ, внутренними локальными актами Работодателя.

6.3 Для выполнения служебных обязанностей Работодатель компенсирует расходы на сотовую связь должностным лицам техникума в размере, определенном приказом директора.

6.4. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты), обеспечивает Работников бутилированной питьевой водой.

6.5. Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

6.6. При наличии средств, учредитель и профсоюз обеспечивают Работников санаторно-курортными путевками согласно очередности и поданным заявкам в комиссию по оздоровлению Работников.

6.7. Работодатель, при наличии средств, имеет право заключить договор о добровольном медицинском страховании Работников техникума с выбранной для этого страховой компанией.

6.8. Работодатель ежеквартально отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,5% от полученного дохода при ведении приносящей доход деятельности.

6.9. Работодатель обеспечивает детей Работников в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками.

6.10. Работники имеют право на подготовку, переподготовку и дополнительное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить подготовку Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ, внутренними локальными актами Работодателя.

6.11. Работодатель обеспечивает специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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.

## VII. ТРУДОВАЯ ЭТИКА И КУЛЬТУРА.

7.1. **Трудовая этика** – это ценности, нормы, политика, процедуры, с помощью которых организация адаптируется к изменениям внутренней среды и внешнего окружения и решает производственные задачи. Четкое и единое понимание всеми Работниками организационных ценностей и норм необходимо для целенаправленной и эффективной работы.

7.2. Взаимоотношения Работодателя и Работников учреждения строятся на следующих принципах трудовой этики:

– проведение открытой политики на всех этапах работы с персоналом: при отборе, заключении трудового договора, профессиональном и карьерном росте, обучении, выплате заработной платы и компенсаций, применении поощрений, увольнении;

– создание условий для профессионального совершенствования Работников и наращивания трудового потенциала;

– обеспечение безопасности рабочих мест;

- предоставление социальных гарантий;
- проявление заботы о бывших Работниках, ветеранах труда;
- поощрение преемственности (наставничества, передачи передового опыта и т.п.);
- поощрение творческой инициативы;
- поддержание и дальнейшее развитие сложившихся в учреждении традиций;
- соблюдение всеми Работниками техникума норм и правил трудовой этики;
- взаимное уважение, сдержанность и тактичность;
- недопущение сквернословия, демонстрации плохого настроения коллегам, проявления грубости, несдержанности и агрессии;
- создание конструктивных профессиональных отношений с коллегами, руководителями и подчиненными;
- использование рабочего времени только для выполнения своих служебных обязанностей;
- поддержание авторитета, уважения и доброго имени Работников и учреждения в целом (в высказываниях, отзывах и т.п.);
- соблюдение делового стиля в одежде.

7.3. При наличии средств Работодатель выплачивает премии к профессиональным и государственным праздникам в размере не более одного должностного оклада.

7.4. В целях выявления и пропаганды лучшего профессионального опыта, совершенствования профессионального мастерства, формирования творческого отношения к труду, поощрения наиболее творческих и компетентных Работников, ежегодно проводятся смотры, конкурсы профессионального мастерства.

7.5. В честь юбилейных дат Работников (женщины - 50, 55 лет и т.д. с периодичностью 5 лет, мужчины 55, 60 лет и т.д. с периодичностью 5 лет) выплачиваются премии в размере должностного оклада и объявляется благодарность.

7.6. В связи с юбилейными датами профессиональной деятельности в Техникуме (20, 25, 30 лет и т.д. с периодичностью 5 лет) – выплачиваются премии в размере 1/2 должностного оклада и объявляется благодарность.

7.7. Работники обязаны соблюдать Кодекс корпоративной культуры и правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в КГАПОУ «Авиатехникум».

## **VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Создать в учреждении комиссию по охране труда, провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять выплату компенсационного характера в соответствии со ст. 147 ТК РФ, настоящим коллективным договором и Положением по оплате труда.

В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать членов профсоюза.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу Работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать уполномоченное лицо по охране труда наличием соответствующих нормативных и справочных материалов, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт, анализировать причины профессиональных заболеваний, проводить профилактические мероприятия по их предупреждению. Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией по охране труда, в состав которой входят не менее чем 3 человека, с обязательным участием представителей профсоюза.

8.7. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

8.8. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

8.10. Профсоюз обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации;

- проводить работу по выработке у Работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей;

- поддерживать Работодателя в решении задач функционирования организации, направленных на повышение жизненного уровня Работников, защиту их интересов;

- своевременно, совместно с Работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других Работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей Работников учреждения;

- контролировать выполнение Коллективного договора в соответствии с установленными в нем сроками;

- в семидневный срок рассматривать обращение членов профсоюза;

- бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам Коллективного договора ;

- в случае необходимости представлять интересы членов профсоюза в суде.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9. Стороны договорились о том, что:

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. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления средств не допускается.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации не позднее 15 числа следующего месяца за выплатой заработной платы.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим коллективным договором,

9.6. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Представитель профсоюза включается в состав комиссий учреждения по подведению итогов эффективности и качества Работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель по согласованию с профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, и другие вопросы.

9.9. Стороны договорились, что средства на санаторно-курортное лечение Работников и членов их семей расходуются в соответствии с порядком и нормативами расходования, установленными государственными внебюджетными фондами, учредителем и другими государственными органами, с учетом мнения профсоюза.

9.10. Стороны договорились установить в организации следующие формы поощрения за труд – благодарность, премия, ценный подарок, Почетная грамота, Почетное звание и нагрудный знак.

Поощрения за труд производятся по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.11. Работодатель ежемесячно обеспечивает оплату труда руководителя и бухгалтера профсоюзной организации за счет средств образовательного учреждения в виде доплаты в размере 20% оклада (должностного оклада, ставки) Работника.

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

10. Профсоюз 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.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

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

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

10.7. Совместно с комиссией по оздоровлению Работников вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному органу, на выделение путевок.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей во внебюджетные фонды.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по подведению итогов эффективности и качества труда Работников, аттестации педагогических Работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических Работников учреждения.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11. Стороны договорились, что:

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. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдает 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.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты до окончания срока действия данного договора.

Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью  
22 (Двадцать два) листа  
«20» февраля 2017 г.  
Директор

КГАПОУ «Авиатехникум»

*А. Д. Дическут*  
А. Д. Дическут

