

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ ИМ. ПРОФ. М.А. БОНЧ-БРУЕВИЧА»  
(СПбГУТ)**

**СМОЛЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ (ФИЛИАЛ)  
СПбГУТ (СКТ(ф)СПбГУТ)**



ПОДПИСАНО И ЗАТВЕРЖДАЮ  
И.о. ректора СПбГУТ

Г.М. Машков

15» 04 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

2022 год

г. Смоленск

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Определения.

**Работодатель** – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича», далее (СПбГУТ).

**Представители работодателя.** Полномочным представителем Работодателя является директор Смоленского колледжа телекоммуникаций (филиал)СПбГУТ, назначенный приказом ректора СПбГУТ в пределах полномочий, определенных доверенностью.

**Трудовой коллектив, Работники колледжа, Работники** - граждане, состоящие в трудовых отношениях с СПбГУТ.

**Коллективный договор, Договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

**Профсоюзная организация, Профсоюзный комитет** - полномочный представитель работников СКТ(ф)СПбГУТ - Первичная профсоюзная организация СКТ(ф)СПбГУТ.

**Профсоюзный представитель (доверенное лицо)** - председатель профсоюзного комитета, другое лицо, уполномоченное на представительство решением профсоюзного органа (ст.3. Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**Члены семьи** – супруги, родители (в том числе усыновители), дети (в том числе усыновленные).

**МРОТ** – минимальный размер оплаты труда, действующий на территории Российской Федерации.

### 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – директора Смоленского колледжа телекоммуникаций (филиал) СПбГУТ;

Трудовой коллектив в лице их представителя – председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации СКТ(ф)СПбГУТ.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками в СКТ(ф)СПбГУТ на основе согласования взаимных интересов сторон. Коллективный договор составлен в соответствии с действующими нормами законодательства Российской Федерации, содержащимися в:

Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации», Федеральном отраслевом соглашении по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021-2023 годы, региональное соглашение между Союзом «Смоленское областное объединение организаций профсоюзов», Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Администрацией Смоленской области на 2020- 2022 годы и положении о СКТ(ф)СПбГУТ.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников СКТ(ф)СПбГУТ 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех штатных работников Смоленского колледжа телекоммуникаций (филиал) СПбГУТ.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех штатных работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации и в иных случаях, предусмотренных ст.43 ТК РФ.

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

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые

изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Порядок приёма, перевода и увольнение работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания в соответствии со ст.189 ТК РФ, иные вопросы в соответствии с ТК РФ регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о СКТ(ф)СПбГУТ и иными локальными нормативными актами СКТ(ф)СПбГУТ и СПбГУТ.

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также в период работы знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.3.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.3.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами.

2.3.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.10. Направлять педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности в соответствии с действующим законодательством.

2.3.11. В случае направления работника для получения образования по программам профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы в соответствии с Положением о порядке направления сотрудников в служебную командировку.

2.3.12. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100,00 рублей – в сельской местности из средств субсидии (при наличии);

250,00 рублей – в городской местности: 100 рублей из средств субсидии (при наличии), 150 рублей из средств, полученных от приносящей доход деятельности;

300,00 рублей – для преподавателей при направлении на стажировку и (или) повышение квалификации в города Москва, Санкт-Петербург: 100 рублей из средств субсидии (при наличии), 200 рублей из приносящей доход деятельности.

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

2.3.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у

работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком) обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Тарифная ставка штатного преподавателя определяется из расчета 720 учебных (педагогических) часов в учебный год и с учетом его квалификационной категории. По согласию сторон объем учебной нагрузки штатного преподавателя на учебный год может устанавливаться до 2х тарифных ставок-1440 часов.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем, при условии, если преподаватели, для которых СКТ(ф)СПбГУТ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в необходимом объеме.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.10. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников СКТ(ф)СПбГУТ согласно Приложения № 1 к настоящему Коллективному договору.

3.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.



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

3.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с профкомом.

3.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных статьей 113 ТК РФ.

3.16. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.17. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации,

за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с утверждённым графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день до 6 дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.22. Стороны договорились о предоставлении работникам Смоленского колледжа телекоммуникаций (филиал) СПбГУТ, дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях из средств, полученных от приносящей доход деятельности:

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

3.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (с предоставлением подтверждающих документов):

- родителям первоклассника для психологической адаптации ребенка к школе – до 14 дней, по личному заявлению сотрудника;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- рождение ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, в случае когда: погибли или умерли вследствие ранения, получили контузию или увечья при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Установление и изменение системы оплаты труда работников СКТ(ф)СПБГУТ осуществляется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от сложности и содержания выполняемых ими трудовых функции, результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и колледжа (филиала) в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- мнения первичной профсоюзной организации работников СКТ(ф)СПБГУТ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

4.2. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств от приносящей доход деятельности.

4.3. Заработная плата работников складывается из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплачиваемых из бюджетного и внебюджетного фондов оплаты труда согласно плана финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

4.4. Порядок формирования должностных окладов (ставок), критерии и условия установления выплат определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников СКТ (ф) СПбГУТ.

4.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.6. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются на основании рекомендованных минимальных окладов (ставок) по ПКГ, но не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов) в колледже.

4.7. Работникам колледжа в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются выплаты компенсационного характера исходя из следующего перечня:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки (доплаты) за классное руководство, руководство методическими комиссиями, заведование кабинетом, лабораторией определенные приказом по колледжу (филиалу).

4.8. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными условиями труда: в размере, установленном законодательством РФ, если такие условия определены заключением по специальной оценке условия труда, на основании которого издается приказ директора колледжа.

4.9. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных

выплат за работу в указанных условиях, а также разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.10. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанные выплаты не производятся. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11. Работникам за работу по совмещению профессий (должностей), расширению зоны обслуживания, исполнению обязанностей временно отсутствующего работника могут быть установлены выплаты компенсационного характера в размере от 25% , но не более оклада (ставки), назначенного по совмещаемой профессии (должности). По названным выше условиям издается приказ директора колледжа.

4.12. Работникам за работу сверхурочно, в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются выплаты в размере, предусмотренном законодательством РФ. По желанию при наличии письменного заявления работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, а работа оплачивается в одинарном размере.

4.13. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным показателям и критериям, а также в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818, работникам колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера, исходя из следующего перечня:

4.13.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

4.13.2. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, (% от должностного оклада (ставки)):

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 5%;

- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 10%;

- при выслуге лет от 15 лет до 20 лет – 15%;

- при выслуге лет от 20 лет до 25 лет – 20%;

- при выслуге лет 25 лет и более – 25%;

4.13.3. премиальные выплаты:

- премиальные выплаты при достижении работника юбилейных дат 50,60,70 при стаже работы не менее 10 лет, выплачивается единовременная денежная выплата в размере 2-х должностных окладов (ставок);

- премиальные выплаты к праздничным всероссийским датам: «Дню радио, празднику работников всех отраслей связи», «Дню учителя» устанавливаются приказом директора.

4.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.15. Перечень, показатели, критерии, условия и размеры осуществления стимулирующих выплат устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда работников СКТ (ф) СПбГУТ.

4.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.17. Днями выплаты заработной платы являются: 17 число текущего месяца и 2 число следующего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.19. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.21. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации пришли к соглашению о сотрудничестве с целью обеспечения социальных гарантий и компенсаций работникам колледжа, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При окончании трудовой деятельности в колледже и выходе на пенсию осуществлять единовременную денежную выплату работникам, имеющим непрерывный стаж работы в колледже не менее 15 лет – 1,5 должностных оклада (ставки), не менее 20 лет – 2 должностных оклада (ставки), 25 лет и более – 3 должностных оклада (ставки).

5.2.2. При выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска, уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника.

5.2.3. Ежемесячно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 0,3% от ФОТ на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и уставной работы, в соответствии с пунктом 10.2.8 Федерального отраслевого соглашения по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021-2023 годы.

5.3. По письменным обращениям работников выплачивается материальная помощь в дополнение к минимальным государственным гарантиям для обеспечения социальной защищенности работников в следующих случаях:

5.3.1. При рождении ребенка (при предъявлении подтверждающих документов) в размере до 1 МРОТ.

5.3.2. Впервые вступающим в брак (при предъявлении подтверждающих документов) – до 1 МРОТ.

5.3.3. В случае смерти ближайших родственников (родителей, детей супругов, при предъявлении подтверждающих документов) – 1 МРОТ.

5.3.4. Находящимся на длительном стационарном лечении в случае травм, полостных операций и других тяжелых заболеваний, при предъявлении подтверждающих документов – до 1 МРОТ.

5.4. При наличии финансовой возможности по обращениям работников может быть оказана дополнительная материальная помощь на следующие цели:

- На получение материальной помощи из бюджетных и внебюджетных средств колледжа в размере до 1 МРОТ в течение календарного года в связи с тяжелым материальным положением.

- В исключительных случаях (пострадавшим от стихийного (несчастного) случая, а также членам семьи в случае смерти работника) по решению работодателя и профсоюзного комитета работнику может быть выделена

материальная помощь до 2 МРОТ одновременно при предоставлении необходимых подтверждающих документов.

5.5. Оплачивать иногородние транспортные расходы работникам колледжа, обучающимся в ВУЗах в размере и порядке, предусмотренном законодательством РФ.

5.6. Работодатель может предоставлять штатным работникам при наличии свободной жилплощади койко-место или отдельную комнату в общежитии колледжа на условиях заключенного договора на время работы работника в колледже.

5.7. Работодатель по возможности предоставляет работникам спортивный зал и площадки, медицинский кабинет, а также обеспечивает места и условия для приема пищи. Ветераны труда, прекратившие трудовые отношения с колледжем, сохраняют право пользования объектами культурно-оздоровительной сферы.

5.8. Работодатель обязуется обеспечить право работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, выписки из трудовой книжки, справки и заработной плате и др.).

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.3. Обеспечивать прохождение необходимых инструктажей по охране труда в установленном нормативными документами порядке.

6.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



6.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.11. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. День получения компонента вакцины от COVID-19 сотрудниками СКТ(ф)СПбГУТ считать дополнительным днем отдыха с сохранением за работниками заработной платы. День, следующий за днем получения сотрудниками СКТ(ф)СПбГУТ компонента вакцины от COVID-19 считать дополнительным днем отдыха с сохранением за работниками заработной

платы. Указанные дни отдыха предоставляются работнику по его письменному заявлению согласованному с руководителем структурного подразделения.

## **VII. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

7.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профсоюзным комитетом, руководствуясь действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. Не препятствовать представителям Профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.2. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, компьютерным оборудованием с доступом к сети Интернет, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (статья 377 ТК).

7.3.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.4. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение информации по социально-трудовым вопросам развития Колледжа. Профсоюзный комитет и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характера.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам согласно статьи 99 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 113 ТК РФ;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):-

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в краткосрочной профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ) при предоставлении соответствующих документов.

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

8.3. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

3.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**


9.1. Ответственность за своевременное и полное выполнение любого пункта Коллективного договора несут Работодатель, в лице директора Колледжа, и Профсоюзный комитет, в лице его Председателя, от имени Трудового коллектива

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. В случаях существенных нарушений условий Коллективного договора Профсоюзный комитет организует созыв двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров.

**От работодателя:**

Директор  
СКТ(Ф)СПБГУТ

  
Казиков А.В.  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«15» 04 2022 г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
Организации СКТ(Ф)СПБГУТ

  
Лашин Д.А.  
(подпись, Ф.И.О.)


М.П.

«15» 04 2022 г.

Согласовано:


Директор финансово-правового департамента

«15» 04 2022 г.

  
Н.А. Чистова

Начальник юридического отдела

«15» 04 2022 г.

  
Д.В. Дмитриев

Председатель профсоюзного комитета СПбГУТ

«15» 04 2022 г.

  
Н.А. Лаюшка

DEPARTMENT OF FINANCIAL AND LEGAL SERVICES  
OF THE STATE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY  
OF SAINT-PETERSBURG  
190000, SAINT-PETERSBURG, RUSSIA  
E-MAIL: SPBGUT@SPBGUT.RU

Процедуровано и  
проектно 13.10.2014

Генеральный  
Директор



Ломачевский  
Я.А.

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ  
ОСЗР в г. СМОЛЕНСКЕ  
в ПРОМЫШЛЕННОМ РАЙОНЕ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 1173 "02" 06 2014 г.

Заместитель начальника  
отдела [подпись]