

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального образовательного  
учреждения Владимирской области  
«Вязниковский технико-экономический колледж»

на 2026-2029 годы

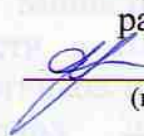
От работодателя:

Директор  
ГАПОУ ВО «ВТЭК»  
 А.И. Максимов/  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

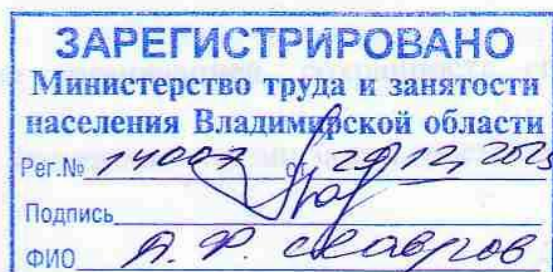


От работников:

Председатель совета  
работников колледжа  
 /Н.А. Евдокимова/  
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор подписан

19 декабря 2025г.  
(дата подписания)



## 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Владимирской области «Вязниковский технико-экономический колледж».

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Владимирской области «Вязниковский технико-экономический колледж» (далее – колледж, ВТЭК) в лице директора Максимова Александра Ивановича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные Советом представителей работников Колледжа, избираемом на конференции работников ВТЭК.

1.3 Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Владимирской области и Владимирской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на период 2023-2026 гг., иными законодательными и нормативными правовыми актами, и на основании предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в колледже, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет представителей работников выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в соответствии с действующей нормативной базой;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов и программ.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности всех направлений деятельности колледжа, улучшению качества результатов труда;
- беречь имущество ВТЭК, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с ВТЭК, характера выполняемой работы.

1.7 Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором заключения нового коллективного договора, то его действие продлевается автоматически на следующие 3 года.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, в том числе изменения типа образовательной организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с директором колледжа.

1.9 При реорганизации ВТЭК в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации колледжа в форме преобразования.

При ликвидации ВТЭК коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12 Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.14 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **2. Трудовые отношения**

2.1 Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора.

2.1.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа, а также настоящим коллективным договором, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, установленных законом.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством Российской Федерации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5 Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий

трудового договора.

2.6 Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником:

а) ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

г) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

д) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

е) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

ж) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7 Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.8 Не допускается работодателем необоснованное сокращение рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при возможной реорганизации или ликвидации образовательной организации.

2.9 Работники колледжа, включая директора и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой в связи с педагогической

деятельностью в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10 Привлечение к работе в установленные для работников выходные, а также нерабочие праздничные дни работодателем допускается в следующих случаях: проведение экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей. Привлечение к работе в установленные для работников выходные, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению директора Колледжа, с письменного согласия привлекаемых работников.

2.11 На работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работы (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12 При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства просвещения от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»

### 3. Оплата и нормирование труда

3.1 Размеры и формы оплаты труда, материального стимулирования и материальной помощи всем категориям работников устанавливаются трудовым договором в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГАПОУ ВО «ВТЭК».

3.2 Регулирование вопросов оплаты труда работников ВТЭК осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности колледжа;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников колледжа и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ВТЭК;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, региональным законодательством);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки

заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ВТЭК;

3.3 При разработке и утверждении в колледже показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Советом колледжа (принцип прозрачности).

3.4 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

3.5 Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в группах либо деятельности Колледжа в целом по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям при привлечении к выполнению должностных обязанностей являются рабочим временем педагогических и иных работников и подлежат оплате в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.



3.6 В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в том числе в случае досрочного выхода на работу), истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или истечения срока действия указанной квалификационной категории.

3.7 В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (в соответствии с приложением №7 к Федеральному закону от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях»), сохранять, но не более чем на один год, оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

3.8 В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.9 Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенных на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

3.10 В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до 1 июля текущего учебного года.

3.11 За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого сроком до одного года.

3.12 При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации колледжа, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, сохранять условия оплаты труда педагогических работников имевшейся квалификационной категории на срок

не менее 6 месяцев.

3.13 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов;

3.14 Размер надбавок и доплат устанавливается с 1 сентября на год для педагогического персонала, а для остального персонала ежемесячно при наличии фонда оплаты труда на усмотрение администрации.

3.15 При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.16 Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на расчетный счет (банковскую карточку) работника два раза в месяц:

- 21 числа текущего месяца;
- 07 числа последующего месяца.

3.17 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.18 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.19 При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.20 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной и праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

#### 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ВТЭК определяется в соответствии с трудовым законодательством и регулируется Положением «Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ ВО «ВТЭК».

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации с соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в установленных сферах ведения и, в частности, приказом Минпросвещения от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

4.2 Для педагогических работников первое сентября является началом учебного года. Учебный год заканчивается в соответствии с учебными планами. Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом, годовым календарным учебным графиком и расписанием занятий.

4.3 Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего распорядка ВТЭК.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.4 Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается согласно ст. 92 ТК РФ на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы;
- 5 часов в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю – для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени студентов в возрасте до восемнадцати лет, получающих среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста

4.5 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней, продолжительность работы, при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.6 В организации установлена шестидневная рабочая неделя с учетом учебного плана и специфики труда отдельных категорий работников с одним выходным днем.

4.7 Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. К работе в ночное время не могут быть допущены лица, перечисленные в ст. 96 ТК РФ.

4.8 Работодатель имеет право разрешить выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (работа по совместительству).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Особенности работы по совместительству регулируется положениями ст. 282 ТК РФ.

4.9 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) производится на условиях, закрепленных в ст. 99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

4.10 В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ВТЭК.

На тех работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.11 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях и на условиях, закрепленных в ст. 113 ТК РФ.

4.12 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.13 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется

работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета представителей работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.14 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.15 Педагогические работники не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

## **5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

5 Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

5.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

5.3 Работодатель обязуется:

5.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3.2 Организовывать повышение квалификации (дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности) педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.3 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональных образовательных организациях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—174, ст. 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—174, ст. 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 колледжа, по направлению работодателя или органов управления образованием).

5.3.5 Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **6. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

6.1 Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательной организации.

6.2 Создает необходимые условия охраны и укрепления здоровья работников.

6.3 Работодатель обязуется обеспечить работникам гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

6.4 При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по

проезду, расходы по найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные с разрешения работодателя.

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

6.6 Преимущественным правом оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, пользуются работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

6.7 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет; работники, применяющие инновационные методы работы; работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора; работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях; работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

6.8 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

6.9 При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом.

6.10 Работодатель обязуется обеспечивать сохранность персональных данных работников колледжа в соответствии с действующим законодательством и Положением «О защите и обработке персональных данных обучающихся и работников ГАПОУ ВО «ВТЭК»

## **7. Условия и охрана труда**

7 Работодатель обязуется:

7.1 Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, в том числе

на специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в соответствии с законодательством Российской Федерации в размере не менее 2,0% от годового фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, что составляет 1500000,00 рублей и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации (Колледжа), что составляет 300000,00 рублей.

7.2 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3 Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда в соответствии со ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4 Организовывать проверку знаний работников ВТЭК по охране труда на начало учебного года.

7.5 Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств колледжа.

7.6 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.7 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 216.1 ТК РФ).

7.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Колледже в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.10 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.11 Оказывать содействие инженеру по охране труда в проведении



контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.12 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.13 Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.14. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

## **8. Контроль выполнения коллективного договора**

Стороны договорились, что:

8.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Владимирской области.

8.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются в их реализации на собрании трудового коллектива.

8.3 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

***К настоящему Коллективному договору прилагаются:***

1. Соглашение по охране труда.

## СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2026-2029 гг.

государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение Владимирской области

«Вязниковский технико-экономический колледж»

в лице директора А.И.Максимова и трудовой коллектив

в лице Н.А. Евдокимовой

заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

предметом настоящего Соглашения являются договоренности сторон  
социального партнерства по осуществлению мероприятий по улучшению  
условий и охраны труда в соответствии с настоящим плановым  
распределением:

№п/п	Содержание мероприятия	Ед.учета	Кол-во	Стоимость работ, тыс.руб	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6	7
1.	Организация и проведение обучения членов комиссии по охране труда, должностных лиц, ответственных за организацию работы по охране труда и технике безопасности	чел.	6	18	Согласно графика	ОКПР
2.	Организация и проведение обучения и проверки знаний требований охраны труда работников, специалистов, педагогических работников, руководителей	чел	160	Не требует вложений	Согласно графика	ОКПР, комиссия по проверке знаний требований охраны труда
3.	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	шт	25	20	По мере необходимости	ОКПР
4.	Обеспечение работников специальной	Чел.	28	35	ежегодно	Хоз.отдел

	одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты					
5.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	чел	155	190	Согласно нормативам	Хоз.отдел
6.	Проверка готовности колледжа к новому учебному году	-	-	Не требует вложений	Июнь, июль	Комиссия по проверке готовности колледжа к новому учебному году
7.	Организация и проведение медицинских осмотров работников	чел	160	400	Ежегодно, декабрь	ОКПР
	2	3	4	5	6	7
8.	Закупка и пополнение аптек первой помощи в помещениях колледжа	шт	35	60	По мере необходимости	Хоз.отдел
9.	Ремонт и оснащение санитарно-бытовых помещений	-	-	200	По мере необходимости	Хоз.отдел
10.	Организация и проведение планово- предупредительных ремонтов зданий, сооружений, оборудования, транспортных средств	-	-	3000	Согласно графика	Хоз.отдел
11.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с санитарными нормами. Замена	шт.	-	140	По мере необходимости	Хоз.отдел

	ламп, светильников, э/проводки.					
12.	Обеспечение исправного состояния знаков безопасности, закупка новых знаков	шт	-	25	По мере необходимости	Хоз.отдел



Директор ГАПОУ ВО «ВТЭК»  
А.И. Максимов

В настоящем документе пронумеровано,  
пронумеровано и скреплено печатью  
№ 0 (сорок) лист 08