

УТВЕРЖДЕНО:



Общим собранием работников ГОАПОУ
ДАПТ (протокол общего собрания
Работников ГОАПОУ ДАПТ №1 от
от 29.12.2025г.)

От работодателя: Директор ГОАПОУ ДАПТ

Халдаров С.С. /Халдаров С.С../

29.12.2025 г.

От работников: Председатель общего
собрания ГОАПОУ ДАПТ

Толстикова Т.А. / Толстикова Т.А../

29.12.2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОАПОУ ДАПТ на 2026-2028 год.

г. Данков, ул. Островского, дом 30
тел. 6-60-55

г. Данков

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1	Общие положения
Раздел 2	Социальное партнерство
Раздел 3	Трудовой договор. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.
Раздел 4	Продолжительность рабочего времени.
Раздел 5	Форма, система и размер оплаты труда, доплаты.
Раздел 6	Улучшения условий, охраны труда и здоровья работников.
Раздел 7	Страхование
Раздел 8	Социальные гарантии работникам и членам их семей
Раздел 9	Заключительные положения

Раздел 1

Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

«Работники» - работники ГОАПОУ ДАПТ, интересы которых представляет представитель трудового коллектива;

«работодатель» - ГОАПОУ ДАПТ

Работники и работодатель далее по тексту вместе именуются «сторонами».

Стороны заключили настоящий Коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ в области трудового права.

Право подписи настоящего Коллективного договора предоставляется: от работников — председателю общего собрания, на котором принимался настоящий Коллективный договор; от работодателя — директору техникума.

Настоящий Коллективный договор (далее Коллективный договор) является нормативно-правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем. Стороны признают, что Коллективный договор имеет важное значение в росте эффективности трудовой деятельности и благополучия работников.

1.2. Коллективный договор заключается с целью:

- согласования интересов обеих сторон трудовых отношений: работодателя и работников, исходя из принципов социального партнерства; регулирования трудовых отношений и установления дополнительных трудовых и социальных льгот работникам лица и членам их семей;
- стабилизации социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключается **на три года**, вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Коллективного договора.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников техникума.

1.5. Полное выполнение, предусмотренных Коллективным договором экономических и социальных обязательств, может быть достигнуто при условии обеспечения сторонами

выполнения утвержденных плановых показателей работы. При снижении эффективности работы стороны, заключившие Коллективный договор, определяют приоритетность и объем выполнения принятых в нем экономических и социальных обязательств.

1.6. Если документы, изданные (принятые) ранее (до подписания Коллективного договора) работодателем или его представителями, не соответствуют Коллективному договору, то работодатель обязан привести такие документы в соответствие с Коллективным договором.

1.7. При реорганизации техникума в форме слияния, разделения, выделения, преобразования на работников, перешедших во вновь образованные юридические лица, распространяется действие Коллективного договора за счет средств техникума до заключения вновь образованным юридическим лицом самостоятельного Коллективного договора. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения состава, структуры, наименования органа управления техникума.

1.8. При ликвидации техникума в порядке и на условиях, установленных законодательством, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Настоящий Коллективный договор принят 29 декабря 2025 г. общим собранием работников техникума

Раздел 2

Социальное партнерство

2.1. Представители сторон строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства.

2.2. Для урегулирования социально-трудовых отношений в техникуме между работодателем и наемными работниками, стороны формируют и развивают систему социального партнерства и рассматривают ее как способ правового регулирования этих отношений.

2.3. Для формирования системы социального партнерства стороны обязуются:

2.3.1. Считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений.

2.3.2. Проводить регулярные совещания (встречи) по вопросам развития и регулирования социально-трудовых отношений на основе принципов социального партнерства:

- равенства и самостоятельности сторон;
- приоритетности примирительных процедур в переговорах;
- обязательности исполнения достигнутых договоренностей с регулярным информационным обменом по вопросам, затрагивающим интересы сторон;
- ответственности за принятые обязательства;
- гласности в работе.

2.4. Стороны обязуются совместно с органами государственной власти и управления, местного самоуправления и другими органами участвовать в работе по вопросам регулирования отношений в области труда, быта и социальных гарантий и компенсаций.

2.5. Заключив Коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются соблюдать и выполнять их.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно, по своей специальности и квалификации и регулярно получать соответствующую плату за свой труд, создавать условия роста производительности труда, освоения передового опыта производства, достижений науки и техники.

2.6.2. Создавать безопасные и здоровые условия труда, внедрять средства техники безопасности (коллективной и индивидуальной), предупреждающие травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, знакомить работника под роспись с вредными факторами, присутствующими на его рабочем месте, влияющими на организм человека.

2.6.3. Осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников.

2.6.4. Производить обучение работников новым профессиям, создавать все условия для повышения квалификации, их профессионального роста.

2.7. В соответствии с законодательством и достигнутыми договоренностями работнику техникума гарантируются:

2.7.1. Условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности и гигиены.

2.7.2. Пользование льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством и Коллективным договором.

2.7.3. Разъяснения и консультации со стороны руководителей и специалистов техникума по трудовым и социально-правовым вопросам.

2.7.4. Материальная и иная помощь руководителя при решении социально-бытовых вопросов в размерах и на условиях, предусмотренных Коллективным договором и действующими положениями и нормативными актами.

2.8. Работники признают за собой обязанности:

2.8.1. Качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовыми договорами.

2.8.2. Повышать профессиональную квалификацию и производительность труда.

2.8.3. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка. Соблюдать трудовую, производственную и технологическую дисциплину, правила техники безопасности, инструкции по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности.

2.8.4. Бережно относиться к имуществу техникума. Правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, приборы, материалы. В случае их порчи или использования не по

назначению, нести материальную ответственность в установленном законодательством порядке.

2.9. Работники (трудовой коллектив) осуществляют свои взаимоотношения с работодателем как самостоятельно, так и через своих выбранных представителей, а также через участие в общих и профсоюзных собраниях работников.

Раздел 3

Трудовой договор.

Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

3.1. Трудовой договор заключается между работником и работодателем в соответствии с действующим законодательством России.

3.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде РФ и Коллективным договором, являются недействительными.

3.3. Работодатель имеет право принять работника по срочному трудовому договору только в случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, или с личного согласия работника.

3.4. Для подбора наиболее квалифицированного персонала, отвечающего требованиям производства и управления, работодатель назначает работников на должности, максимально используя конкурсную основу.

3.5. При поступлении работника на работу работодатель обязуется:

- заключать письменный трудовой договор, в котором отражать условия оплаты труда, продолжительность основного и дополнительного отпусков и другие условия труда;

- знакомить работника с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, наличием вредных и опасных для здоровья производственных факторов, проводить инструктажи по правилам пожарной безопасности и технике безопасности. С работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, письменный трудовой договор оформляется по их желанию.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. Изменение трудового договора возможно:

- по взаимному согласию сторон;
- в связи с изменениями в организации производства и труда.

Об изменении условий трудового договора по инициативе администрации работник должен быть предупрежден письменно не менее чем за два месяца.

3.8. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть установлен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, но не более чем на три месяца. В период испытания работник пользуется всеми правами и льготами, установленными Коллективным договором.

3.9. Работодатель признает, что гарантированная занятость — важное условие благосостояния работника, и будет принимать все меры, необходимые для сохранения рабочих мест, соблюдения трудовых договоров.

3.10. В условиях массового высвобождения работников (более 20% от штатной численности лица) при сокращении объемов производства работодатель осуществляет следующие мероприятия:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные места по согласованию с подписавшими Коллективный договор сторонами;
- обучение и переобучение работников, желающих повысить свою квалификацию или получить новую профессию, по тем профессиям, в которых нуждается техникум, с сохранением среднего заработка на весь период обучения;
- трудоустройство работников в других структурных подразделениях по имеющейся профессии, квалификации, должности, при отсутствии такой возможности предоставление работы по другой профессии (должности) с учетом пожелания работника и потребностей производства.

3.11. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, предоставляются льготы, предусмотренные действующим законодательством.

3.12. Работник должен быть предупрежден об увольнении по сокращению численности или штатов не менее чем за два месяца.

3.13. При сокращении численности или штата работников техникума преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в восстановлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в лице трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам предпенсионного возраста, если до наступления права выхода на пенсию остается менее двух лет;

Раздел 4

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков

4.1. Рабочее время, время отдыха работников регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

4.2. Работодатель устанавливает до начала года режим рабочего времени и времени отдыха работников подразделений с соблюдением установленного баланса рабочего времени.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Предприятия устанавливается в соответствии с законодательством РФ и не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Сокращенная рабочая неделя устанавливается для педагогических работников техникума. В данном случае продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю, с оплатой, согласно трудового законодательства в полном объеме.

4.5. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.6. Общая продолжительность отпуска определяется путем суммирования основного и дополнительных отпусков.

4.7. Стороны договорились, что работа в выходные дни и сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, запрещены.

Работа в выходные дни и сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях по инициативе руководства лица по письменному приказу директора техникума. В приказе должны быть указаны причины необходимости работы в выходные дни и сверхурочных работ, перечень работников (по фамилиям), привлекаемых к работам.

4.8. Графики отпусков составляются, согласно действующего законодательства с учетом пожеланий работников и интересов производства и доводятся до сведения работников не позднее 1 февраля.

Выплата отпускных производится в день получения очередной заработной платы.

4.9. Работник в случае болезни имеет право на три дня неоплачиваемого отпуска в год, который предоставляется по его личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

4.10. Работнику предоставляется три дополнительных дня отпуска с оплатой в размере среднего дневного заработка за каждый день в случае смерти близких членов семьи (супруг (а), дети, родители, братья, сестры), один день в связи с днём рождения, а также неоплачиваемые дни отпуска в случае собственной свадьбы (3 дня) и рождения ребенка (3 дня).

4.11. Предоставление отпуска в сроки, отличные от графика, допускается только в исключительных случаях по уважительным причинам (приобретение путевки в санаторий, по семейным обстоятельствам, в непредвиденных случаях).

4.12. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения содержания через 5 лет с момента поступления на работу.

4.13. Работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет, работники имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокая мать, воспитывающая ребёнка в возрасте до 14 лет, отец, воспитывающий ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, используемый вместе с основным отпуском или отдельно и не переносимый на следующий календарный год.

Раздел 5.

Форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты.

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику предоставлена возможность в соответствии с его трудоспособностью, продолжительностью и качеством труда реализовать на практике свои профессиональные и квалификационные навыки с целью получения максимального трудового дохода.

5.2. Условия оплаты труда и система оплаты труда устанавливаются работодателем. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы в данном Коллективном договоре, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством.

5.3. В минимальный размер оплаты труда включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

5.4. Основная заработная плата в части оплаты по тарифным ставкам, должностным окладам выплачивается независимо от результатов работы подразделения и техникума в целом.

5.5. Оплата труда руководителей подразделений и специалистов производится на основе должностных окладов. Каждому конкретному работнику размер должностного оклада определяется работодателем, но он не может быть ниже предусмотренных штатным расписанием. Размер надбавок к должностным окладам определяется персонально для каждого работника работодателем с учетом мнения руководителя подразделения.

5.6. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы допускается только с личного согласия работника, при этом размеры доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливается работодателем с учетом должностного оклада (тарифной ставки), выплачиваемого за аналогичную работу другим работникам, по соглашению сторон.

5.7. Начисление премиальных и стимулирующих выплат работникам производится на основе учета достигнутых результатов работы и установленной системы оплаты труда.

5.8. Работникам может выплачиваться материальная помощь. Решение о размерах материальной помощи принимается руководителем работодателя. В обязательном порядке материальная помощь, в размере не менее 5000 рублей, выплачивается работникам, у которых умерли ближайшие родственники (мать, отец, муж, жена, дети).

5.9. В случае задержки причитающихся сумм при увольнении сумма рассчитывается из расчета среднего заработка за каждый день задержки, если администрация Предприятия была предупреждена об увольнении не менее чем за две недели, при выполнении существующего порядка обращения работника за расчетом.

5.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.11. Установить датой выдачи заработной платы 5 и 20 число каждого месяца. Выплачивать заработную плату не реже чем через каждые полмесяца.

5.12. Установить доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормативных условий труда (при выполнении работ различной квалификации, совмещенной профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни).

5.13. В случае направления в служебную командировку, командировочные расходы выплачиваются до поездки в соответствии с нормативами, в случае превышения норм оплаты командировочных расходов разница возмещается при предоставлении необходимых документов.

Раздел 6.

Улучшение условий, охраны труда и здоровья работников.

6.1. Достигнута договоренность, что политика работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности техникума. Представители работодателя и работники предприятия сотрудничают в деле обеспечения охраны труда.

Работодатель обязуется:

- обеспечить соблюдение нормативных и правовых актов по охране и безопасности труда;

- организовать эффективную работу ответственных лиц по охране труда.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение с сохранением работникам места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения:

- периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

- внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам;

- предоставляет работникам до трех часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день и не более одной рабочей смены (суммарно) в другие дни для прохождения периодического медицинского осмотра;

Работники, не прошедшие медицинский осмотр в установленные графиком время по неуважительным причинам, до работы не допускаются.

6.3. Обучение по охране труда (в том числе инструктажи по безопасности труда) производятся в рабочее время работника. В случае невозможности организации обучения и проведения инструктажей в рабочее время работодатель по согласованию с трудовым коллективом определяет порядок их проведения в нерабочее время и условия компенсаций работнику.

6.4. За ущерб, причиненный структурному подразделению при аварии (дорожно-транспортном происшествии) или несчастном случае, виновные привлекаются к материальному возмещению ущерба в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Работодатель обеспечивает работников предприятия за счет собственных средств средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, спецобувью и моющими средствами в соответствии с действующими нормами.

6.6. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда путем выделения для их реализации не менее 1 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Контроль за использованием данных средств по целевому назначению возлагается на стороны Коллективного договора.

Стороны договорились, что сумма, выделяемая для мероприятий по улучшению условий и охраны труда, распределяется Сторонами Коллективного договора в конце каждого финансового года на следующие цели:

- лечебно-профилактическое питание работников;

- проведение текущего и капитального ремонта производственных и бытовых помещений;

- закупка средств механизации ручного труда;

- приобретение специальных средств индивидуальной защиты и форменной одежды и обуви для работников;

- проведение вакцинации в период эпидемий простудных заболеваний и т.п., и на другие цели.

Раздел 7.

Страхование.

7.1. Стороны считают необходимым соблюдение прав работников на страховое обеспечение, как одну из форм социальной защиты, и с этой целью обязуются:

7.1.1. Не допускать снижения уровня социальных гарантий работников, осуществлять общественный контроль за целевым распределением и использованием страховых взносов работодателя в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.2. Считать приоритетными направлениями страхового обеспечения:

- социальное страхование;
- медицинское страхование.

7.2. В целях исполнения задач государственного социального страхования работодатель своевременно и в полном объеме производит выплату установленных государственных пособий;

7.3. При наступлении страхового события в результате несчастного случая на производстве работодатель обеспечивает оформление всех необходимых документов, а так же оказывает работнику или членам его семьи необходимую материальную помощь.

Раздел 8.

Социальные гарантии работникам и членам их семей.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Выплачивать пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, из расчета на каждого ребенка в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.2. В случае смерти работника работодателем выплачивается его семье материальная помощь в размере не менее 1 тарифной ставки (оклада) умершего работника.

Раздел 9.

Заключительные положения.

9.1. Стороны, подписавшие Коллективный договор, по итогам работы за год отчитываются о его выполнении не позднее 1 марта на общем собрании работников техникума.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, подписавшими Коллективный договор на постоянной основе.

Инициатором коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор вправе выступать любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

9.3. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон.

Директор ГОАПОУ ДАПТ



Халдаров С.С.

Председатель общего
Собрания ГОАПОУ ДАПТ



Толстикова Т.А.