

Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли

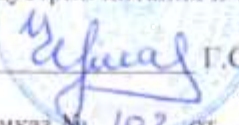
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли
на 2024-2027 годы



Принят на общем собрании работников
ОГБПОУ Кинешемский колледж
индустрии питания и торговли
от 01.04.2024
Протокол № 2

Подписан:
От работодателя:
Директор ОГБПОУ Кинешемский колледж
индустрии питания и торговли


Г.С. Чумаченко

Приказ № 102 от 01.04.2024

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБПОУ Кинешемский колледж индустрии
питания и торговли


О.Ю. Щербинина

Протокол № 4 от 21.03.2024

Юридический адрес:
155815, Ивановская область, г. Кинешма, ул. Щорса, д. 1К
тел. (факс): (49331) 2-26-88
Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Кинешемском колледже индустрии питания и торговли (далее – Образовательная организация).

1.2. Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации».

1.3. Договор распространяется на всех работников Образовательной организации, состоящих с ним в трудовых отношениях, в том числе на работающих по совместительству и принятых на определенный срок независимо от профсоюзного членства (работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы или защищают свои права сами).

1.4. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового коллективного договора.

1.5. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования.

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны, отчитываются о его соблюдении на собрании трудового коллектива и общем собрании коллектива (конференции) Образовательной организации.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

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

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

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты труда;
- 3) Соглашение по охране труда;

- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Положение о комиссии по социальному страхованию;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

2. Трудовой договор.

Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Подписанный сторонами трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником образовательной организации, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

б) виды и размеры выплат компенсационного характера:

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными,

- иными особыми условиями труда,

- в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану (программам), обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения профкома.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.7. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.8. При установлении преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации

в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.9. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), включая руководителей и заместителей руководителей Организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) без занятия штатной должности в группах, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.12. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда учреждения (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

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

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.16. Не допускается принятие работодателем решения о расторжении трудового договора беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3-ех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ), за исключением случаев ликвидации организации.

2.17. Работодатель обязуется:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников уведомлять профком учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения, соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ);

- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома учреждения (ст. 82 ТК РФ) в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ;

- предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, а также одиноким матерям или отцам, воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

- предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178-180 ТК РФ).

2.18. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.19. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических и иных советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников учреждения в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. 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,

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т. п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.6. Составление расписания занятий производится с учётом мнения профкома и осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени, по возможности не допускающего длительных перерывов между занятиями, так называемых «окон». При наличии таких перерывов указанное время рекомендуется использовать для выполнения работы, не связанной с непосредственным проведением занятий (классное руководство, заведование кабинетом, методическая работа и т.п.).

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

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию

здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

3.8. Условия неполного рабочего времени - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по заявлению женщины или другого родственника, или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком предоставляется право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ)

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9. Предоставление отпуска:

3.9.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, составленным Администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала нового года, а также сроками выделенных санаторных путевок по медицинским показаниям.

3.9.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.9.3. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.9.4. Отпуск может быть поделен на части с письменного согласия работника, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 дней.

3.9.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для Работника время предоставляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации следующим категориям работников:

Категория работников	Период предоставления отпуска
Женщины	Перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя
	Непосредственно после окончания отпуска по уходу

	за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя
Мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам	Период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Отпуск предоставляется независимо от времени непрерывной работы супруга у данного работодателя.
Работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев	До истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя
Один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет	Удобное для работника время. Отпуск предоставляется до дня достижения ребенком – инвалидом возраста 18 лет.
Лица, эвакуированные из зоны отчуждения или переселенные из зоны отселения, либо выехавшие в добровольном порядке из указанных зон, включая детей, в том числе детей, которые в момент эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития.	Удобное для работника время
Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет	Удобное для работника время

3.9.6. Работникам-женам военнослужащих, проходящих военную службу, предоставляется ежегодный отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих предоставлялся с учетом их пожеланий, а продолжительность их отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей. При этом в случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

3.9.7. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (с сохранением среднего заработка) в следующих случаях и размерах:

- беременным женщинам на период органогенеза (6-10 недель беременности) – 14 календарных дней (Решение Кинешемской городской Думы от 10.07.2001 г. №14/51);
- отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ);

Дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии собственных средств работодателя:

- начало учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения – 1 рабочий день;
- председателю профсоюзной организации – 4 рабочих дня;
- уполномоченному по охране труда от профсоюза – 2 рабочих дня;
- внештатному правовому инспектору – 2 рабочих дня;
- работникам, не пропустившим ни одного дня в течение календарного года по болезни – 2 рабочих дня.
- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей работника – 1 рабочий день;
- рождение ребенка – 1 рабочий день;
- смерть близких родственников – не менее 3 рабочих дней.

3.9.8. Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется работнику по его письменному заявлению.

3.9.9. Одному из родителей (законных представителей) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется:

- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению);
- до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд (однократно в течение календарного года) в пределах общего количества этих неиспользованных (накопленных к дате начала использования) дней, право, на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. Если один из родителей (опекун, попечитель) использовал менее 24 выходных дней, оставшиеся дни в этом же календарном году предоставляются другому родителю (опекуну, попечителю).

В случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд необходимо согласовать с работодателем график предоставления указанных дней (ст. 262 Трудового Кодекса РФ в редакции в Федеральном законе от 05.12.2022 № 491-ФЗ).

3.9.10. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 3 календарных дней;
- в случае бракосочетания детей работника до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет предоставляется по их заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году;
- одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, до 14 календарных дней;

3.9.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому урегулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

3.9.12. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости (ст. 256 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязан обеспечить педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.11. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» и Положения об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору (приложение № 1).

4.2. Должностные оклады и тарифные ставки педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (в действующей редакции) с учетом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Объем предварительной учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении. Учебная нагрузка больше или меньше нормы устанавливается с письменного согласия работника. При этом общий объем учебной нагрузки для преподавателей не может превышать -1440 часов.

При привлечении к преподавательской деятельности на условиях совместительства преимущества имеют педагогические работники, для которых работа в учреждении является основной.

4.4. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается работодателем. Распределение учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск, т.е. до 1 июля, после определения количества групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

4.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год. С уточнённой педагогической нагрузкой работодатель знакомит работника в сентябре под личную подпись.

4.6. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, своевременно и в полном объеме.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

4.8. Оплату труда педагогических работников образовательной организации за время зимних, и летних каникул производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.9. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца за первую половину и 3 число за вторую половину предыдущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы работникам производится на банковскую карту платежной системы «МИР». Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.11. При выплате заработной платы, работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об объеме денежной суммы, подлежащей выплате.

4.12. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- различные доплаты и надбавки.

4.13. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

4.14. В случае не своевременного зачисления банком заработной платы на лицевые счета работников, вина работодателя отсутствует. В этом случае положение, предусмотренное ч. 2 ст. 142 ТК, не применяется.

4.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.16. Работодатель производит оплату отпускных в соответствии со ст. 139 ТК РФ из расчета средней заработной платы за 12 месяцев.

4.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ и иными федеральными законами.

4.18. Установить выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности

образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

4.19. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников ежемесячно за счет средств работодателя в размерах не менее 15% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя, - не менее 20% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Трудовые споры между работниками и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам либо судами.

Члены профсоюза предварительно могут обращаться по трудовым спорам в профком.

5.2. Не подлежат аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности:

- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-ех лет;

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.2. Оплата труда педагогическим работникам образовательных учреждений, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории до окончания срока её действия.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Для педагогических работников, прошедших аттестацию с 01.09.2023г., новая квалификационная категория присваивается бессрочно.

5.3. Сохранять педагогическому работнику условия оплаты труда, с учетом имевшейся ранее квалификационной категории, по истечении срока действия квалификационной категории не более, чем на один учебный год в следующих случаях:

- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»);
- в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- д) 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 образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

5.4. Содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении обучения и приобретении другой профессии за счет средств образовательной организации.

5.5. Сохранять за работником среднюю заработную плату на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы (ст. 187, 196 ТК РФ).

5.6. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» в действующей редакции работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

5.7. В соответствии с Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования"» (в действующей редакции) работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование с момента заключения с работником трудового договора.

5.8. Недопустимо обязательное тестирование на ВИЧ при приёме на учебу и работу и во время периодических медицинских осмотров.

5.9. Работодатель проводит профилактику предвзятого отношения и дискриминации по отношению к людям с ВИЧ в условиях образовательного процесса.

6. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, в связи с чем договорились о следующем:

6.1. Работодатель в соответствии с государственными требованиями охраны труда обязуется:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда от 19 августа 2016 года № 438н (ст.212 ТК РФ);
- обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ);
- для реализации данного права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- проводить периодическую проверку знаний работников учреждения по охране труда;
- проводить специальную оценку условий труда в организации в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда».

Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору в соответствии с действующим законодательством РФ о социальном страховании;
 - сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
 - проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
 - в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
 - обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);
 - обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
 - создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители профкома;
 - возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на получение компенсации вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;
 - осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль над состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
 - Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение работниками (в том числе работниками, выполняющими работу по совместительству):
 - обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;
 - обязательных психиатрических освидетельствований (для отдельных категорий работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»);
 - внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями;
 - других обязательных медицинских осмотров в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.
 - Сохранять за работниками место работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.
 - Предоставлять работникам оплачиваемый выходной день в рабочее время для прохождения диспансеризации: работающим пенсионерам и сотрудникам предпенсионного возраста – 2 дня один раз в год; сотрудникам от 40 лет и старше – 1 день раз в год; сотрудникам от 18 лет – 1 день раз в три года. Для прохождения диспансеризации сотрудник должен написать заявление и предоставить его работодателю не позднее, чем за три рабочих дня.
- 6.2. Обязанности работников (ст. 214 ТК РФ):
- соблюдать требования охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательный периодический медицинский осмотр, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами за счет средств работодателя.

6.3. Права работников (ст. 219-225 ТК РФ):

Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.4. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право (ст. 370 ГК РФ):

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами учреждения предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- защищать права и законные интересы членов профсоюзной организации по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

6.5. Профком организует:

- проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях учреждения по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профкома;
- организует реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

7.5.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

7.5.3. 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).

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

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

7.5.5. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014 № 1303-0 и Соглашением от 05.12.2012 «По защите трудовых, социально-экономических прав работников образования и обучающихся в учреждениях профессионального образования Ивановской области».

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации колледжа. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

Для проведения аттестации с целью установления первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Первичная профсоюзная организация учреждения действует на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Устава Ивановского областного профсоюза работников народного образования и науки, Положения о первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации, по п. п. 2.3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

8.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, а также размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации учреждения членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений в размере 1 % от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Ивановского областного профсоюза работников народного образования и науки в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель первичной профсоюзной организации учреждения и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).