

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

От работодателя:

Директор ОГБПОУ Кинешемский
колледж индустрии питания и торговли



Т.С. Чумаченко

2024г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБПОУ Кинешемский колледж
индустрии питания и торговли



О.Ю. Щербинина

2024г.

**ИЗМЕНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли
на 2024-2027 годы**



Дата вступления в силу
«06» 06 2024г.

Юридический адрес:

155815, Ивановская область, г.Кинешма, ул. Щорса, д.1К
тел. (факс): (49331) 2-26-88; e-mail: pu13kin@yandex.ru
Областное государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Кинешемский колледж
индустрии питания и торговли

2

Во исполнение письма Комитета Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции №08-144 от 02.05.2024г. внести изменения в Коллективный договор между работодателем и работниками областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кинешемский колледж индустрии питания и торговли на 2024-2027 годы:

Пункт 2.16 раздела 2 «Трудовой договор, Заключение, изменение и прекращение трудового договора» читать в следующей редакции:

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 шестнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, (ст. 261 ТК РФ), за исключением случаев ликвидации организации. Не допускается принятие работодателем решения о расторжении трудового договора с работником в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. (часть 2 пункта 14 статьи 81 ТК РФ).

Пункт 3.9.5 раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» дополнить категорией работников:

Категория работников	Период предоставления отпуска
Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет	По желанию работника в удобное для него время

В пункте 5.6 раздела 5 «Гарантии и компенсации» слова «Пенсионный фонд РФ» заменить на слова «Социальный фонд России».

В пункте 6.1 раздела 6 «Охрана труда и здоровья» актуализировать ссылки на нормативные документы:

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

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с Примерным положением о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 776н (ст. 214 ТК РФ);
- создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 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 (ст. 214 ТК РФ);
- 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» (ст. 214 ТК РФ);
- 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 (ст. 214 ТК РФ);
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ о социальном страховании (ст. 214 ТК РФ);
- 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. 216.1 ТК РФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 214 ТК РФ);
- 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 (ст. 216.1 ТК РФ);
- обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 214 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) (ст.214 ТК РФ):
 - 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 (ст.214 ТК РФ);
- 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. 215 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.

Пункт 2.1.7 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка» читать в следующей редакции:

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Лица, поступающие на работу в колледж, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

Пункт 2.1.9 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка» читать в следующей редакции:

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

Пункт 2.1.11 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка» читать в следующей редакции:

2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Пункт 3.7.5 раздела 3 «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора» Правил внутреннего трудового распорядка» читать в следующей редакции:

3.7.5. 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

