

областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Кинешемский педагогический колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 24/2-17

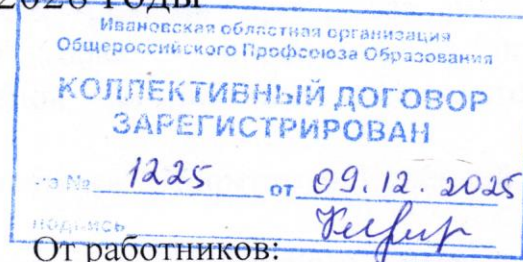
**по регулированию социально-трудовых отношений между
работодателем и работниками областного
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Кинешемский
педагогический колледж»
на 2025 - 2028 годы**

Подписан:

От работодателя:

Директор
ОГБПОУ «Кинешемский
педколледж»

 О.В.Грибова
« 05 » декабря 2025 г.
М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
преподавателей и сотрудников



Е.С. Уранова
2025 г.

Почтовый и юридический адрес:
155800, Ивановская область,
г. Кинешма, ул. имени Ленина, д. 30
Тел. 8 (49331) 5-33-55
E-mail: kineshemskiy_pedkol@ivreg.ru



Исполнитель:

Уранова Е.С., специалист по кадрам, тел. 8 (49331) 5-33-55
E-mail: ok-kinped@yandex.ru

I. 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 «Кинешемский педагогический колледж» (далее - Колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Колледжа, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя - директора Грибовой Ольги Вячеславовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 12.10.2025.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о системе оплаты труда работников колледжа;
- 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) другие локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Колледжем непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р), а также с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения, других соглашений, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов колледжа.

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,

получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (ст. 63 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.5. При заключении трудового договора в нём, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.6. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.8. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.9. 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 (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в т.ч. 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;

- документы, подтверждающие отсутствие заболеваний, препятствующих поступлению на работу в Колледж (ст. 213 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с 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).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ч. 5 ст. 65 ТК РФ).

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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (часть первая статьи 261 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, 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, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.11. Работник, изъявивший желание расторгнуть трудовые отношения, своевременно не позднее, чем за две недели ставит в известность работодателя (увольнение по собственному желанию ст. 80 ТК РФ).

2.12. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение прав работников при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

2.13. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно, а также в случаях, указанных в части первой статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу в порядке, предусмотренном Положением о дистанционной работе, утвержденном директором колледжа.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа.

3.2. 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 Колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Содействовать педагогическим работникам в повышении квалификации не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник при этом направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Колледжа, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими порядок аттестации педагогических работников, руководителей и иных работников.

3.4. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о

расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

3.7. В случае принятия работодателем решения, указанного в п. 3.6. настоящего Коллективного договора, на педагогического работника распространяются и гарантии, предусмотренные статьями 81, 261 ТК РФ.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ в судебном порядке.

3.8. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с выборным органом первичной профсоюзной организации колледжа.

Представление в аттестационную комиссию на работника - члена Профсоюза согласовывается в том числе с профкомом колледжа.

3.9. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации колледжа. Аттестационная комиссия колледжа уведомляет представителя выборного органа первичной профсоюзной организации о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.10. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации сохраняет педагогическому работнику условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на два года;

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») - за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на один год

3.10. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи ими заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.11. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, сохраняются в течение срока их действия во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно Таблице соответствия должностей).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательной организации, с просьбой о разрешении конфликта.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель , ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог, старший вожатый; учитель-логопед
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
	обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса «Основы безопасности жизнедеятельности»	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер , в т. ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; тренер
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
работы по физической культуре; инструктор по физической культуре	
Преподаватель образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Преподаватель специальной дисциплины	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель; учитель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
Педагог-психолог	Учитель, воспитатель

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

3.13. Работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания, создает условия для подготовки электронного портфолио).

3.14. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться

основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ), а также по п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (период в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по пенсионному законодательству право на пенсию по старости, в том числе досрочную), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты (выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые принятые на работу по полученной специальности), в первые три года работы после обучения; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников колледжа определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования профессии (должности), условий труда и других факторов Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день и (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 ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, указанные работники могут использовать для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, в том числе вне образовательной организации.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Привлечение работников Колледжа 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 ее подразделений.

5.7.1. Привлечение работников к работе 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 допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

5.7.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх

оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, указанный в части третьей настоящего пункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - второй настоящего пункта, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. Дежурные по общежитию, сторожа привлекаются к работе в ночное время согласно утвержденному графику работы.

5.10. С учетом условий работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не

превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ст. 104 ТК РФ).

Для сторожей, дежурных по общежитию устанавливается работа в режиме гибкого графика времени с суммированным учетом рабочего времени с учетным периодом – полугодие (с февраля по июль, с августа по январь), из расчета 40-часовой рабочей недели по утвержденному графику.

Для заместителей директора, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – четыре месяца (с сентября по декабрь) и шесть месяцев (с января по июнь) из расчета 40-часовой рабочей недели по утвержденному графику.

Для методиста устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – четыре месяца (с сентября по декабрь) и шесть месяцев (с января по июнь) из расчета 36-часовой рабочей недели по утвержденному графику.

С целью обеспечения функций по руководству организацией и методического сопровождения образовательного процесса заместителям директора и методисту устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: в воскресенье и вторым выходным днем по скользящему графику.

5.11. Периоды каникулярного времени, установленные для студентов колледжа, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации) для студентов в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время, отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

Педагогические работники в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации) для студентов в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с отпуском, выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема их учебной нагрузки (объема педагогической работы), определённого им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, непосредственно входящих в должностные обязанности и дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, осуществляемой с письменного согласия педагогических работников за дополнительную оплату (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

При составлении графика работы работодатель с письменного согласия педагогических работников для выполнения работы в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) в неделю вправе вводить суммированный учет рабочего времени.

5.12. Режим рабочего времени работников из числа руководителей колледжа в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности и оплатой труда в размере, установленном им трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, и оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

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.

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

5.14. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- для руководителей, чья деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью (директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заведующий очным отделением) – 56 календарных дней,

- для педагогических работников (преподаватель, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, методист, концертмейстер, воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) – 56 календарных дней.

Для остальных категорий работников устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Работающим инвалидам, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Преподавателям, концертмейстерам, воспитателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.15. Стороны договорились:

5.15.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.15.2. Предоставлять руководителям и работникам с учетом производственных и финансовых возможностей колледжа в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- а) регистрация брака работника – 3 календарных дня;
- б) бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- в) работникам в случаях рождения ребенка - 1 календарный день;
- г) смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) - 3 календарных дня;
- д) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
- е) председателю первичной профсоюзной организации колледжа за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - 4 календарных дня в год;
- ж) внештатным правовым инспекторам труда Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - 2 календарных дня в год;
- з) уполномоченным и внештатным инспекторам Профсоюза по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - 2 календарных дня в год;
- и) членам выборных профсоюзных органов всех уровней за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - 2 календарных дня;
- к) руководителям и работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение учебного года - 2 календарных дня.

Отпуска, указанные в подпунктах «е» - «к» настоящего пункта, по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.15.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

5.16. Стороны считают необходимым:

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска присоединять к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.17. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется право на длительный отпуск

сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, разделение его на части, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяется по соглашению сторон. Предоставление отпуска осуществляется без сохранения заработной платы.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

5.20. В целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени в дни работы педагогические работники Колледжа в свое рабочее время привлекаются к периодическим кратковременным дежурствам.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 №285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» и Положением о системе оплаты труда работников Колледжа (приложение № 2).

6.2. Заработная плата работников Колледжа, определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к

ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

6.3. Порядок расчета заработной платы работников колледжа определен Положением о системе оплаты труда работников Колледжа.

6.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются в размере четырех процентов должностного оклада по занимаемой должности.

Размер и порядок осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Колледжа.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

6.5. Работникам колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

б) за качество выполняемых работ;

в) за классность водителям автомобилей;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

е) за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно Положению о системе оплаты труда работников колледжа в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

6.6. Месячная заработная плата работника без учета выплат компенсационного характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не учитываются.

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включается.

Месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени.

6.7. В период каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

6.8. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Сроки выплаты заработной платы:

18 число – выплата заработной платы за первую половину текущего месяца (аванс);

3 число – выплата заработной платы за вторую половину прошедшего месяца (под расчет).

Заработная плата по письменному заявлению работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке.

Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ).

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.

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

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

6.11. Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.12. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и других периодов, в течение которых за работником сохраняется средняя заработная плата, производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску или другому периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется ТК РФ и постановлением Правительства РФ № 540 от 24.04.2025 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области в кратности 5.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель обеспечивает работников на бесплатной основе использованием библиотечными и информационными фондами в образовательных целях.

7.2. Работодатель организует в Колледже общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. В соответствии с пунктом 3 статьи 18 Закона Ивановской области от 05.07.2013 № 66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области» с 01.09.2013 в установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

7.4. Работодатель выделяет работникам, в первую очередь работающим во вредных и опасных условиях и тем, которым рекомендовано по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, по их заявлениям дополнительные средства за счет приносящей доход деятельности, для оплаты в размере 2% стоимости проезда к месту санаторно-курортного лечения и отдыха в Ивановской области и обратно, при организации санаторно-курортного лечения и отдыха данным работникам профсоюзом на льготных условиях.

7.5. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, работодатель осуществляет работу по закреплению наставников:

- за молодыми специалистами (выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые принятыми на работу по полученной специальности) в первые три года их работы в колледже;

- специалистами, принятыми на работу в колледж и не имеющими опыта работы в профессиональных образовательных организациях, в первый год их работы в колледже.

Наставникам и вышеуказанным специалистам определяется выплата согласно Положению о системе оплаты труда работников колледжа.

7.6. При прохождении диспансеризации:

- работники колледжа имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники предпенсионного возраста (период в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по пенсионному законодательству право на пенсию по старости, в том числе досрочную), и работники, получающие пенсии, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.7. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.8. Устанавливается дополнительная гарантия работникам, которые прошли полный курс вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха в любое время по выбору работника согласно заявлению с сохранением за ним заработной платы.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ, в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, выполнение комплекса мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение № 3);
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков на рабочих, в том числе вновь создаваемых, рабочих местах;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с утверждённым Перечнем должностей (профессий) ОГБПОУ «Кинешемский педколледж», которым предусматривается бесплатная выдача средств индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающих средств (приложение №4);

- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

— медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

— беспрепятственный допуск федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

— выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принятие мер по результатам их рассмотрения;

— обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— информирование работников колледжа об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

— разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа;

— ведение перечня действующих нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

— приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников и обучающихся работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

— при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и

санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

— при производстве работ (оказании услуг) на территории колледжа другим работодателем, перед началом производства таких работ (оказания услуг) согласовать с последним мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на территории колледжа.

8.2. В соответствии со ст. 214.2 ТК РФ работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда.

8.3. Бесплатное обеспечение работников колледжа средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами осуществляется в соответствии с приказами Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами» (действует с 01.09.2023 до 01.09.2029), от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств» (действует с 01.09.2023 до 01.09.2029) и утверждёнными на их основе директором колледжа:

- Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее – правила);
- Нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам ОГБПОУ «Кинешемский педколледж» по должностям (профессиям);
- Нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам ОГБПОУ «Кинешемский педколледж» в зависимости от идентифицированных опасностей;
- Нормами выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты (ДСИЗ) и смывающих средств работникам ОГБПОУ «Кинешемский педколледж» в зависимости от характера производственных загрязнений;
- Нормами выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты (ДСИЗ) и смывающих средств работникам ОГБПОУ «Кинешемский педколледж» в зависимости от видов работ.

8.4. Работник в соответствии с ТК РФ и другим действующим законодательством в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование;
- приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать условия заключенного трудового договора;
- соблюдать законодательство о персональных данных работников колледжа;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать режим труда, отдыха и приёма пищи, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, приостановить работы до их устранения;
- незамедлительно сообщить непосредственному руководителю или директору колледжа (лицу, его замещающему) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью студентов, сотрудников колледжа, сохранности имущества колледжа;
- незамедлительно сообщить непосредственному руководителю или директору колледжа (лицу, его замещающему) о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, получении микроповреждения (микротравмы) или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- возместить ущерб работодателю в случае причинения вреда, за исключением случаев возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, либо неисполнением работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику;
- проходить повторные, внеплановые и целевые инструктажи по охране труда и пожарной безопасности на рабочем месте;
- проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- соблюдать требования пожарной безопасности, не допускать совершения нарушений пожарной безопасности со стороны других лиц;
- уметь применять средства первичного пожаротушения, знать их местонахождение;
- знать главные и запасные выходы, пути эвакуации в колледже в случае чрезвычайных ситуаций;
- проходить обучение в области гражданской обороны;

- проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- уметь оказывать первую помощь пострадавшим при несчастных случаях, получении микроповреждения (микротравмы);
- проходить обязательный предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу;
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры (в течение трудовой деятельности);
- проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;
- проходить обучение по гигиенической подготовке;
- иметь личную медицинскую книжку;
- знать и соблюдать правила личной гигиены, эпидемиологические нормы;
- соблюдать режим прохождения профилактических прививок, установленный Национальным календарем профилактических прививок (при отсутствии медицинских противопоказаний);
- проходить ежегодное флюорографическое обследование;
- соблюдать Положение о пропускном и внутриобъектовом режиме в колледже.

8.5. В соответствии со ст. 216.2 ТК РФ работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ; обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя.

IX. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации на

представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Направлять учредителю Колледжа заявление о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения в случае подтверждения факта нарушения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с вышестоящей профсоюзной организацией, по летнему оздоровлению детей работников Колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

9.8. Вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

9.10. Участвовать в работе комиссий Колледжа по аттестации работников, тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и др.

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Колледжа.

9.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

9.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в установленных случаях.

9.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

Обязанности профкома в области охраны труда:

9.15. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

9.16. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

9.17. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

9.18. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

9.19. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

9.20. Принимать участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев и аварий на производстве, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

9.21. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

9.22. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

9.23. Обеспечивать избрание уполномоченного лица по охране труда на общем профсоюзном собрании.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Работодатель:

способствует созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в Колледже, соблюдает права и гарантии Профсоюза, работников образования и науки всех уровней в соответствии с ТК РФ, федеральным и региональным законодательством о профессиональных союзах, другими правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности;

поддерживает создание первичной профсоюзной организации и обеспечивает условия для уставной деятельности ее выборных органов;

содействует Профсоюзу в его деятельности и не допускает случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

10.1. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому независимо от численности работников (ст. 377 ТК РФ):

- необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и

освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,

- регулярный доступ к оргтехнике, средствам связи, компьютерному оборудованию, Интернету, в том числе для: учета членов Профсоюза и обеспечения их электронными профсоюзными билетами; доступа в Единую электронную Базу Профсоюза и отслеживания бонусных программ лояльности, содержащих дополнительные льготы для членов Профсоюза; создания электронной страницы первичной профсоюзной организации на официальном сайте образовательной организации;

- необходимые нормативные документы;

- обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений,

- безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства.

10.2. Работодатель не препятствует членам обкома профсоюза и работникам аппарата областной организации профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении Колледжа и подразделений, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации, а также с целью осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, устава Колледжа, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством федерального и регионального уровней.

10.3. Работодатель предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

10.4. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью, на расчётный счёт профсоюзной организации.

10.5. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательной организации - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5.3. Председатель первичной организации профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Колледже, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в Колледже совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, комитетов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 2 рабочих дней.

10.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.7. Члены профкома включаются в состав комиссий Колледжа по аттестации работников, тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, и другие.

10.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- угроза массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

10.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа, заключаемая в выполнении общественных обязанностей в интересах коллектива работников, признается значимой для деятельности колледжа и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнёрства и участие в общественно-государственном управлении организацией.

Осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников, производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размере 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.