

От работодателя:

Директор ОГБПОУ «Кинешемский
технологический колледж»



И.А. Смирнов

«07» декабря 2023г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБПОУ «Кинешемский
технологический колледж»



Е.В. Киселева

«07» декабря 2023г.

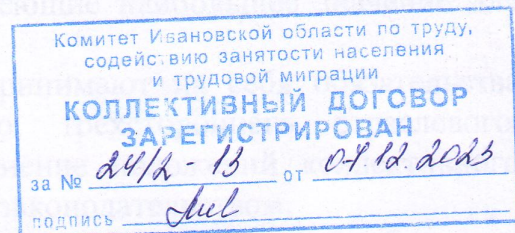
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Кинешемский технологический
колледж»

(регистрационный номер 24/2-13)

Юридический адрес:

Ивановская область, город Кинешма,
улица им. Крупской, д.10/47



г. Кинешма, 2023г.

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 технологический колледж».

1.2. Коллективный договор определяет взаимодействие работодателя и трудового коллектива в области экономического и социального развития с целью решения социальных и экономических проблем трудового коллектива, обеспечения качественного учебного процесса и научной деятельности в образовательной организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений членов трудового коллектива. Проект коллективного договора обсуждается на общем собрании работников. Коллективный договор принимается на общем собрании работников.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Киселевой Елены Вячеславовны;
- работодатель в лице директора ОГБПОУ «Кинешемский технологический колледж» Смирнова Игоря Александровича.

1.6. Предмет договора

1.6.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда, его оплаты, социальном обслуживании работников образовательной организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.6.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон регионального, трехстороннего отраслевого, территориального соглашений, за выполнение положений коллективного договора и в соответствии с действующим законодательством.

1.6.4. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными

правовыми актами (соглашениями), недействительны и не подлежат применению (ст.50 Трудового кодекса РФ).

1.6.5. При заключении нового коллективного договора Работодатель не имеет права ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим коллективным договором.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) на условиях, если производятся отчисления взносов в профсоюзную организацию.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, независимо от того, являются ли они членами профсоюза.

Коллективный договор доводится работодателем до сведения работников образовательной организации в течение месяца со дня подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам (членам профсоюза) положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОГБПОУ «Кинешемский технологический колледж» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса РФ). Работодатель извещает работников об изменении существенных условий труда, введении новых условий оплаты труда или их применении не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 Трудового кодекса РФ).

1.11. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.13. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлен сторонами на срок не более 3-х лет (ст.43 Трудового кодекса РФ).

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- Положение о системе оплаты труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат) и поощрительных выплат (премий) работникам.

II. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) со всеми вновь поступающими на работу в образовательную организацию работниками заключается в письменной форме (как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы) (ст.67 Трудового кодекса РФ).

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, где указаны: трудовая функция

работника, режим и продолжительность рабочего времени, объем учебной нагрузки, условия оплаты труда и другие в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При привлечении к педагогической деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники образовательной организации.

2.6. Работодатель обязуется при приеме на работу знакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом образовательной организации, коллективным договором.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий образовательной организации.

2.8. Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.9. Учебная нагрузка преподавателей в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, может быть разной в первом и втором полугодии.

2.9.1. Учебная нагрузка преподавателей сверх, либо менее количества часов, принимаемых за ставку по занимаемой должности, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

2.10.1. По взаимному соглашению сторон.

2.10.2. По инициативе Работодателя в случаях:

- а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- б) сокращения количества групп;
- в) временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- г) отмены занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации лица:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации,

в также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие 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.

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

2.11.2. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, 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.

2.12. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работником по инициативе Работодателя производится согласно ст.81 Трудового кодекса РФ.

III. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации

3. Стороны пришли к соглашению в том что:

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

3.2.Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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 для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению учреждения или органов управления образованием, в том числе на соответствие профессиональным стандартам. Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Своевременно создавать аттестационную комиссию образовательной организации.

3.3.7. Обеспечивать работнику своевременное прохождение аттестации в установленные сроки в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.4. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан несоответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

3.5. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3.4, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (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 (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 Трудового кодекса РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ (часть 2 статьи 82 Трудового кодекса РФ);

- расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии вхождения в состав аттестационной комиссии, при проведении его аттестации, представителя отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается с профкомом образовательной организации. Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом образовательной организации.

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

3.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности;
- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов;
- в период длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- в период выполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

При возвращении работника к педагогической деятельности Работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

3.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения – Работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

3.10. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются 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 и вида образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы в следующих случаях:

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
Учитель; преподаватель	Преподаватель; мастер производственного обучения, осуществляющий педагогическую деятельность по аналогичному профилю профессий(специальностей); учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, 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» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель, технологии, труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной профессии (специальности); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по

	аналогичному профилю, при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в учреждении начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

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 настоящем коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми Руководителем образовательной организации.

4.2. Графики работы утверждаются Работодателем, доводятся до сведения работников не позднее, чем за 2 месяца до введения их в действие.

4.3. Для работников из числа административно-хозяйственного персонала (руководители, специалисты, служащие) устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ).

4.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом. Нагрузка преподавателя не может превышать 1440 часов в учебном году.

4.3.2. Работодатель может привлекать к преподавательской работе работников, имеющих соответствующее образование, на условиях совместительства или почасовой оплаты в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется расписанием занятий, которое доводится до сведения еженедельно.

4.5. В течение ежедневной работы сотрудникам образовательной организации предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 Трудового кодекса РФ). Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательной организации к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

4.7. В выходные и праздничные дни в образовательной организации может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов и проблем.

Педагогические работники, с их согласия, по письменному распоряжению Работодателя, могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни для выполнения педагогической работы, определяемой с учетом их должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала

отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

4.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ.

4.11. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов Работодатель предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска (на основании поданных заявлений):

- на похороны близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей, брата, сестры) - 3 рабочих дня;

- на медицинское обследование по настоянию врачей - 1 рабочий день.

4.12. Педагогические работники образовательной организации не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (ст. 335 Трудового кодекса РФ).

Педагогический работник, пожелавший использовать длительный отпуск, должен подать соответствующее заявление на имя руководителя образовательной организации. В заявлении указывается время предоставления, продолжительность отпуска. Руководитель образовательной организации, рассмотрев его, в случае положительного решения издает приказ о предоставлении соответствующему работнику длительного отпуска.

Работник образовательной организации вправе отказаться от использования отпуска, отзывав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

Руководитель может отказать в предоставлении длительного отпуска, если стаж непрерывной преподавательской деятельности педагогического работника в указанных выше должностях составил менее 10 лет.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, сохраняется должность и объем учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп). Во время данного отпуска не допускается его перевод на другую работу, а также его увольнение по инициативе администрации образовательной организации, за исключением полной ликвидации образовательной организации. За ним сохраняются гарантии, предусмотренные коллективными договорами, а также установленные нормативными правовыми актами.

Длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам не оплачивается.

Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, подтвержденное листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок без оплаты.

Отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия. Однако он имеет право прервать отпуск, предупредив об этом администрацию образовательной организации не позднее, чем за три календарных дня до выхода на работу. Оставшуюся часть ему должны предоставить по его заявлению в другое время, о чем издается соответствующий приказ.

Педагогический работник может использовать право на получение ежегодного оплачиваемого и дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством и коллективным договором. При этом длительный отпуск может присоединяться к основному и дополнительным отпускам.

Запись о предоставлении работнику данного отпуска не вносится в трудовую книжку.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии педагогов, так как за этот период образовательная организация не уплачивает за работника страховые взносы в ОСФР.

4.13. Стороны договорились предоставлять работникам оплачиваемые дополнительные отпуска в следующих случаях:

- регистрация брака работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- работникам в случаях рождения ребенка – 1 календарный день;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) – 3 календарных дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
- председателю первичной организации Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников – 4 календарных дня в год;
- уполномоченному Профсоюза по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников – 2 календарных дня;
- руководителям и работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года – 2 календарных дня;
- работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию – 2 календарных дня.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков производится в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между Работником и Работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанности военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса РФ);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

В этих случаях указанные отпуска предоставляются в удобное для работника время, а также могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Перенесение этого отпуска на следующий календарный год не допускается.

4.15. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением и эффективным использованием работающими режима рабочего времени;
- помогать в решении спорных ситуаций, связанных с рабочим расписанием дня и отдыхом работающего.

4.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск до 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-4 степени, либо опасным условиям труда.

4.17. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и при наличии финансовых возможностей, может быть заменена денежной компенсацией.

4.18. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляется отпуск вне графика (по личному заявлению).

4.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.20. Заработная плата за все время отпуска по утвержденному графику выплачивается за 3 дня до начала отпуска.

4.21. Стороны договорились предоставлять работникам, имеющим инвалидность (вне зависимости от группы инвалидности), удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23

Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ). Работник-инвалид вправе часть отпуска, превышающую 28 календарных дней заменить денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для Работника время предоставляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.23. Работникам гарантировано при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождение от работы для прохождения диспансеризации осуществляется на основании письменного заявления Работника, с согласованием дня освобождения от работы с Работодателем.

V. Оплата труда, гарантийные компенсационные выплаты

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с системой оплаты труда работников бюджетной сферы, положений, нормативных и локальных актов вышестоящих организаций, а также на основе настоящего коллективного договора. Оплата труда работников учреждения определяется в соответствии с постановлениями Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (в действующей редакции).

5.2. Заработная плата работников формируется с учетом:

- минимального должностного оклада по занимаемой должности;
- повышающего коэффициента образования;
- повышающего коэффициента в соответствии с уровнем квалификации;
- доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград;
- выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и нормативными актами Ивановской области;
- выплат стимулирующего характера.

Значение показателей повышения устанавливается на основании локальных нормативных актов образовательной организации, согласованных с профсоюзом. По конкретным работникам эти показатели определяются Работодателем по согласованию с профсоюзом.

5.3. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей части, доля которой определяется образовательной организацией самостоятельно.

5.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам образовательной организации.

5.5. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при исчислении средней заработной платы работникам образовательной организации во всех необходимых случаях.

5.6. Размер и порядок назначения компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам учреждения регламентированы Положением о системе оплаты труда работников ОГБПОУ «Кинешемский технологический колледж».

5.7. Соотношение долей фонда стимулирующего труда для каждой категории работников (преподаватели, другие педагогические работники, административно-хозяйственный персонал, младший обслуживающий персонал) определяется советом образовательной организации по представлению директора и по согласованию с профсоюзом.

5.8. Оплата труда педагогических работников образовательной организации за время зимних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.9. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

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

- 3 числа – выплата заработной платы за вторую половину прошедшего месяца (подсчет), и перечисляется по безналичному расчету в банк на личный счет сотрудника, с которым образовательная организация имеет договорные отношения.

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

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

5.12. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.13. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантинов, отмены занятий из-за сильных морозов или стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, а выплату зарплаты производит в полном размере.

5.14. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере.

5.15. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится в соответствии со ст.151 Трудового кодекса РФ. Размеры доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса РФ).

5.16. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени отработанного сверхурочно.

5.17. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 Трудового кодекса РФ. Если установленная ставка по выполнению должности меньше уровня минимального размера оплаты труда, то заработная плата по исполняемой работе должна исчисляться от утвержденного уровня МРОТ.

5.18. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпуска, производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ.

5.19. Система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются Работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных.

5.20. Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с профсоюзом.

5.21. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда:

- выполнение работ в ночное время;
- сверхурочная работа;
- работа в выходные и праздничные дни;
- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, увеличение объема выполняемых работ;
- вредные и(или) опасные условия труда для здоровья сотрудников, устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством (ст.149 Трудового кодекса РФ).

5.22. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов) работников за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, производится в соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (в действующей редакции).

5.23. Премирование работников, оказание материальной помощи производится Работодателем по согласованию с профсоюзом и при наличии в образовательной организации средств на эти цели.

5.24. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится Работодателем в день увольнения работника (ст.140 Трудового кодекса РФ).

5.25. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на рабочих местах.

6.3. Специальная оценка условий труда проводится совместно Работодателем и организацией, соответствующей требованиям статьи 19 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда» и привлекаемым Работодателем на основании гражданско-правового договора.

6.3.1. Работодатель устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ).

6.3.2. Доплаты за неблагоприятные условия труда производятся согласно специальной оценке условий труда по условиям труда.

6.3.3. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск до 7 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-4 степени, либо опасным условиям труда.

6.4. Работодатель проводит обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.5. Работодатель расследует и учитывает несчастные случаи в образовательной организации.

6.6. Работодатель организует проведение обязательных периодических медицинских обследований работников, предоставляя на эти цели необходимое количество времени с сохранением заработной платы.

6.7. Работодатель и ответственное лицо по охране труда разрабатывает и утверждает по должностям работников инструкции по охране труда.

6.8. Работодатель составляет мероприятия по улучшению условий и охраны труда и финансирует их за счет средств областного бюджета, а также внебюджетных средств.

6.9. Работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния здоровья.

6.10. Профком обязуется оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией, осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

6.11. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

6.11.1. Работодатель проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ инфекции среди сотрудников и обучающихся;
- включение информации о ВИЧ-инфекции во вводные и повторные инструктажи по охране труда.

6.11.2. Работодатель принимает меры по недопущению дискриминации и стигматизации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

6.11.3. Работодатель признает право Работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

6.11.4. Работодатель проводит консультации и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

VII. Социальные гарантии и льготы. Социальное страхование

7.1. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией обеспечивает эффективное пользование средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение, отдых детей в оздоровительных лагерях, на новогодние гостинцы.

7.2. Работодатель обязуется:

- информировать профком об остатках средств социального страхования два раза в год;
- из средств социального страхования производить оплату путевок работникам на санаторное лечение, лечение и отдых детей.

7.3. В комиссию по социальному страхованию включаются председатель профкома и два члена первичной профсоюзной организации.

7.4. Председателю первичной профсоюзной организации образовательной организации поручается:

- вести учет нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих;

- обеспечить широкую гласность при распределении санаторных путевок;
- рассматривать и выходить в комиссию по социальному страхованию с предложениями о выделении путевок на санаторно-курортное лечение и отдых детей.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, а после регистрации – в Департамент образования Ивановской области и обком профсоюза работников образования для регистрации в электронной базе.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников каждое полугодие.

8.4. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно Работодателем и представителем Работников. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

8.5. 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.

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

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня, установленного коллективным договором.

8.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации (Профсоюз) определяется Трудовым кодексом РФ; законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель и его полномочные представители в соответствии с законодательством:

- 9.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.
- 9.2.2. Предоставлять Профсоюзу бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой для работы самого председателя Профсоюза и для проведения собраний работников, а также имеющиеся средства связи.
- 9.2.3. Обязательному согласованию с профсоюзом подлежат:
- режим работы всех категорий работников;
 - распределение учебной нагрузки;
 - установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
 - распределение выплат стимулирующего характера и использование фонда экономии заработной платы;
 - должностные инструкции работников.
- 9.2.4. Предоставляют Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы; другим социально-экономическим вопросам.
- 9.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счёт областного комитета профсоюза.
- 9.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза, не освобождённых от основной работы, в том числе:
- 9.3.1. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав Профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия с Профсоюзом, членами которого они являются, а председатель Профсоюза - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 9.3.2. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы председателю Профсоюза, членами президиума Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время в течение 3 часов в месяц с сохранением их среднего заработка.
- 9.3.4. Члены Профсоюза, Президиума на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.
- 9.3.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения профсоюза.