ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
профсоюзного комитета
ГБПОУ НСО «Новосибирский
технологический колледж питания»
_____ Э.В. Бучнева
«15» декабря 2021 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

И.о. директора ГБПОУ НСО
«Новосибирский технологический
колледж питания»
_____Е.В. Ромашова
«15» декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский технологический колледж питания»
с 15 декабря 2021 г. по 14 декабря 2024 г.

Принято на Общем собрании
работников ГБПОУ НСО
«Новосибирский технологический
колледж питания»
(Протокол от № 2021/4
«15» декабря 2021 г.)

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 04-22 от 13 01 2022
Начальник управления _____ (подпись) Н.В. Лайкова

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский технологический колледж питания» (ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания») (далее – Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками, в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», в лице исполняющего обязанности директора Ромашовой Евгении Васильевны, действующего на основании Устава и приказа Министерства образования Новосибирской области от 09.06.2021 № 59-к, именуемый в дальнейшем ***Работодатель,***

и работники ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания» (далее – ***работники),*** в лице председателя первичной профсоюзной организации Колледжа Бучневой Эльвиры Вадимовны, именуемого в дальнейшем ***Профком.***

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях создания системы социально-трудовых отношений в Колледже, максимально способствующей стабильности, общественного престижа и деловой репутации, установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников, создания благоприятного психологического климата в коллективе, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. *Работодатель обязуется:*

обеспечить эффективное управление Колледжем, сохранность его имущества, добиваться стабильного финансового положения Колледжа, роста его конкурентоспособности среди образовательных учреждений среднего профессионального образования области;

обеспечивать занятость работников, эффективную организацию их труда и безопасность;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также не допускать какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

учитывать мнение Профкома по проектам текущих перспективных планов и программ развития Колледжа;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать работникам в осуществлении или самозащиты трудовых прав;

обеспечивать санитарно-гигиенические нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

1.5.2. *Профком обязуется:*

способствовать устойчивой деятельности внутреннего рабочего распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

добиваться улучшения условий труда и отдыха работников в рамках трудового законодательства РФ;

контролировать соблюдение Работодателем Трудового кодекса РФ, настоящего коллективного договора и других законодательных актов;

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Колледжа;

проводить работу по оздоровлению детей работников Колледжа.

1.5.3. *Работники обязуются:*

полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда, Правила внутреннего распорядка, установленный режим труда;

способствовать повышению эффективности учебного процесса, улучшению качества знаний обучающихся, росту методического и педагогического мастерства;

беречь имущество Колледжа, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

безвозмездно участвовать в мероприятиях, способствующих поднятию рейтинга Колледжа;

немедленно сообщать Работодателю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа, независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы, от времени поступления на работу (до или после вступления коллективного договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с руководителем Колледжа, при реорганизации в форме преобразования.

1.9. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Колледжа, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

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 договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

1.14. Коллективный договор заключен на срок с «15» декабря 2021 года по «14» декабря 2024 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, а также рассматривать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

1.16. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.17. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.18. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

1.19. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым работником.

2. Трудовой договор

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником Колледжа, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В содержании трудового договора указываются сведения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность

рабочего времени, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.ст. 72, 74 ТК РФ).

2.5 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.6. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст.ст. 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.7 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже с учетом мнения Профкома.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников средних профессиональных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа с учетом мнения Профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.8. При установлении педагогам (преподавателям), для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются ее объем и преемственность преподавания по специальностям и курсам.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей

больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. При наличии вакансий преподавательская работа лицам, выполняющим ее по внутреннему или внешнему совместительству, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку.

2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, количества групп;

временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Колледже на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.13. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменения образовательной программы и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72, 74 ТК РФ).

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

2.15. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель

обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом Колледжа, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

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

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников Колледжа производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, а также в соответствии со штатным расписанием и положением о системе оплаты труда работников Колледжа.

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.3. Порядок оплаты труда и размеры заработной платы работников Колледжа регулируется положением о системе оплаты труда работников Колледжа и областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2020-2022 годы (далее – Областное отраслевое соглашение).

3.4. Оплата труда работников Колледжа включает в себя:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ, положением о системе оплаты труда, Областным отраслевым соглашением.

3.5. Выплаты стимулирующего характера распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ надбавки за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавки за почетное звание;
- ✓ надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения;
- ✓ единовременное пособие молодому специалисту;
- ✓ премии по итогам календарного периода;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Колледжа.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

а) работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда от 08.10.2018 на рабочих местах Колледжа обеспечены безопасные (допустимые) условия труда.

б) работу в ночное время в размере 35 % ставки заработной платы, рассчитанной за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

в) работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в двойном размере;

г) сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;

д) совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

3.9. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

3.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда.

3.10. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.11. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3.12. Тарификационный список преподавателей, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, рабочему учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.13. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Колледжа на 10-30% ниже

должностного оклада, установленного директору учредителем. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

3.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

за первую половину месяца – 16-го числа расчетного месяца;

за вторую половину месяца – 1-го числа месяца, следующего за расчетным.

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

В день выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок.

3.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ.

3.16. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если Работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

3.17. Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляется в день увольнения.

3.18. Работодатель принимает меры по повышению заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины прожиточного минимума.

3.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Колледжа.

3.20. Директор Колледжа вправе производить единовременное премирование работников Колледжа за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в положении о системе оплаты труда работников Колледжа. Премия за выполнение важного и особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

3.21. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационной категории в течение 6-ти месяцев после выхода из отпуска;
- в период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сохраняется оплата труда, с учетом имевшейся у данных работников квалификационной категории, в течение 6-ти месяцев по выходу из указанных отпусков;
- в период не менее чем за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости сохраняется оплата труда, с учетом

имевшейся у данных работников квалификационной категории, в течение трех лет;

• в период длительной нетрудоспособности (длительной болезни) сохраняется оплата труда, с учетом имевшейся у данных работников квалификационной категории, в течение 6 месяцев по окончании длительной нетрудоспособности (длительной болезни);

• в период прохождения военной службы (призыва) сохраняется оплата труда, с учетом имевшейся у данных работников квалификационной категории, в течение 3-х месяцев после окончания военной службы (призыва);

• в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа сохраняется оплата труда, с учетом имевшейся у данных работников квалификационной категории, в течение 6-ти месяцев после окончания вышеуказанных полномочий;

• в период после подачи заявления в аттестационную комиссию и до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории сохраняется оплата труда, с учетом имевшейся у данных работников квалификационной категории.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития Колледжа.

4.3. Работодатель организовывает профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку работников.

4.4 Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже чем один раз в три года.

4.5. В случае направления работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

4.7. Работодатель вправе направить работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

При направлении работника на обучение с ним заключается соглашение (договор) об обучении за счет средств работодателя.

Если работник обучался за счет средств работодателя, он обязан отработать не менее года.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения указанного срока работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

К затратам на обучение относятся стипендия, выплаченная за период обучения, оплата за обучение, проживание работника, учебные материалы и другие расходы, понесенные работодателем.

Если в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ч. 4 ст. 196 ТК РФ), то возмещение затрат работодателя на обучение работников в данных случаях работниками не осуществляется.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

5.2. Работодатель и Профком совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов подготовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения Колледжа.

5.3. О сокращении численности или штата работников Руководитель обязан уведомить Профком в письменной форме 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 КТ РФ).

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

массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Колледжа (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст. 82 ТК РФ), в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

5.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

— работники предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

— работники, проработавшие в Колледже свыше 10 лет;

— одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет или ребенок, которого проходит срочную военную службу;

— родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

— награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;

— молодые специалисты, имеющие трудовой стаж в Колледже менее трех лет;

— работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Колледже;

— работники, совмещающие работу с обучением, в том числе в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

— работники, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, Работодатель предоставляет свободное от работы время не менее 6 оплачиваемых часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

6. Режим труда и отдыха

6.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком,

графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, а также с учетом специфики работы.

6.2. Для работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать – 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них приказами Работодателя.

6.4. Руководителям структурных подразделений предоставляется право устанавливать, в исключительных случаях, индивидуальные графики работ для работников, которые не связаны с учебным процессом (изменение времени начала работы, обеденный перерыв).

6.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК 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.

6.7. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

6.8. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах должностных обязанностей и в пределах установленного им рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

6.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Колледжа привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.10. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

6.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по Колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более двух часов (ст. 108 ТК РФ).

6.16. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

6.17. График отпусков утверждается директором Колледжа с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и Работником.

6.18. Директору, заместителям директора, педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.19. Работникам административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.20. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.22. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.23. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

6.24. Работа в режиме ненормированного рабочего дня в Колледже не устанавливается.

6.25. Работникам Колледжа, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда от 08.10.2018 ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Колледжа за неблагоприятные условия труда не установлены.

6.26. Работникам Колледжа по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождения ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (от 6 до 12 лет) – 1 календарный день;
- проводов детей в армию - 1 календарный день;
- регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- переезд на новое место жительства - 2 дня;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.27. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

7. Охрана труда и здоровья

7.1.Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

- обеспечивать безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда и техники безопасности на каждом рабочем месте;
- проводить специальную оценку условий труда, с последующим уведомлением работников с результатами оценки;
- своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной и электробезопасности работников Колледжа в соответствии с законодательством;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников Колледжа при возникновении

таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

• обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний;

• проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

• организовывать контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

• выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда и улучшению условий труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда в размере не менее 0,2% от сметы затрат;

• обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Колледжа;

• организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Колледжа.

7.2. Работник руководствуется в работе действующими законодательными нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами Работодателя и обязуется:

• соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

• правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

• немедленно сообщать Работодателю о любом несчастном случае, происшедшем в Колледже, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

• проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

• проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Молодым специалистам предоставляются меры социальной поддержки с целью повышения их социального статуса. Механизм стимулирования труда молодых специалистов в течение первых трех лет

работы определяется в положении о системе оплаты труда работников Колледжа.

8.2. Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка в случае прекращения с ним трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст. 173–177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

8.3.2. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185 ТК РФ).

8.3.3. Обеспечивать за счет средств Учреждения прохождение диспансеризации работников в соответствии со статьей 185.1 и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.3.4. Обеспечивать перевод на дистанционный режим работы работающих граждан в возрасте 60 лет и старше, лиц, имеющих хронические заболевания, для прохождения в течение четырех недель вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и формирования иммунитета (за исключением лиц, прошедших полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), либо имеющих перенесенное заболевание новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) в последние 6 месяцев, либо имеющих медицинские противопоказания).

8.3.5. Предоставлять работникам при прохождении ими вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) два рабочих дня с сохранением за ними заработной платы.

8.3.6. Выделять средства для организации спортивно - оздоровительных мероприятий для работников и их детей.

8.3.7. В новогодний период организовывать для детей работников новогодние праздники и подарки.

8.3.8. Работникам Колледжа в связи с юбилейными датами – 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и при условии безупречной работы производить единовременные денежные выплаты в размере от 3000 (Трех тысяч) рублей.

8.3.9. Работникам Колледжа при выходе на пенсию производить единовременные денежные выплаты в зависимости от стажа работы в Колледже:

до 1 года – в размере 10% от оклада;

от 1 до 5 лет – в размере 20% от оклада;

от 5 до 10 лет – в размере 30% от оклада;

от 10 до 20 лет – в размере 40% от оклада;

от 20 до 30 лет – в размере 60% от оклада;

свыше 30 лет – в размере 100% от оклада.

8.3.10. Оказывать материальную помощь работникам из средств, полученных от приносящей доход деятельности, и средств профсоюзной организации в следующих случаях:

а) рождения ребенка в семье - в размере от 3000 (Трех тысяч) рублей;

б) смерти работника Колледжа или ветерана труда, ушедшего на пенсию из Колледжа, (выплачивается семье в качестве возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами) - в размере от 3000 (Трех тысяч) рублей;

в) смерти близких родственников (родители, дети, супруг(а)) работника - в размере от 3000 (Трех тысяч) рублей;

г) тяжелого материального положения (болезнь, несчастный случай и т.п.) - в размере от 3000 (Трех тысяч) рублей.

8.4. Средства, предусмотренные пунктом 8.3.6. – 8.3.10, выплачиваются при наличии средств, получаемых от приносящей доход деятельности, а также при наличии средств профсоюзной организации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Первичная профсоюзная организация Колледжа представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов Профкома, а также в области коллективных прав и интересов (указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами Профсоюза).

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

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

9.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

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

9.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях, без нарушения процесса обучения.

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

9.11. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа.

9.12. Члены Профкома включаются в состав комиссий Колледжа по аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе директора (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

утверждение Положения о системы оплаты труда работников Колледжа, Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска;

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.14. Профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Колледжа в 10-дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Прошнуровано. Всего 22 (двадцать два) листов

И.о. директора Е.В. Ромашова