

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

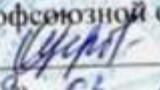
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

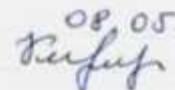
между администрацией и работниками областного
государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли
07.05.2018 по 07.05.2021 г.



Принят на общем собрании
работников ОГБПОУ
Кинешемский колледж индустрии
питания и торговли
Подписан «16» 03 2018 г

От работодателя:
Директор 
Чумаченко Г.С.
«16» 03 2018 г
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Щербинина О.Ю.
«16» 03 2018 г
М.П.

0518
08.05.2018


Юридический адрес: 155815 Ивановская область,
г. Кинешма, ул. Щорса, 1К
тел. 8 (49331)2-2688
электронный адрес: pu13kin@yandex.ru

1. Общее положения

1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Кинешемский колледж индустрии питания и торговли (далее - колледж).

1.2. КД заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа.

1.3. Стороны признают КД основным документом социального партнёрства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Договора и основывающихся на нормах, заложенных в Конституции РФ, Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации», ТК РФ, других законодательных и нормативных актах.

1.4. Сторонами КД являются:

Работодатель - в лице его представителя - директора колледжа Чумаченко Галины Сергеевны, действующий на основании Устава колледжа.

Работники - в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации Щербининой Ольги Юрьевны (далее - профком).

1.5. Действие КД распространяется на всех работников колледжа. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.6. Настоящий КД действует с 05.05.2018 г. по 04.05.2021 г. и отменяет действие коллективного договора от 01.01.2015 г.

1.7. Стороны договорились:

1.7.1. Профком колледжа выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении КД, а также для ведения переговоров по решению трудовых профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий и других проблем.

1.7.2. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего КД, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

1.7.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7.4. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении,

выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7.5. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7.6. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

1.8. В целях содействия развития социального партнерства стороны признают необходимым:

1.8.1. Предоставлять возможность присутствия представителей сторон КД на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением КД, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения учреждения.

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

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Список работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой и моющими средствами;

В Перечень могут вноситься другие локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

1.9.1. Учет мнения (по согласованию) профкома по вопросам принятия нормативных правовых актов.

1.9.2. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем КД.

1.9.3. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.9.4. Участие в разработке и принятии нового КД, изменений и дополнений к КД.

1.9.5. Другие формы.

2. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме, Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем

строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, об образовании и настоящим КД.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель (директор) обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, локальными нормативными актами и Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2016-2018 годы (далее - Соглашение), своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в колледже.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Срочный трудовой договор заключается с поступающими на работу пенсионерами по старости по соглашению сторон.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

2.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, КД, устава и иных локальных актов колледжа.

2.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и КД, являются недействительными и не могут применяться.

2.6. Директор, его полномочные представители обязаны до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, КД, а также иными локальными нормативными актами колледжа, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника

2.7. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр выдается работнику, о чем в экземпляре работодателя делается

соответствующая отметка.

2.8. Приём на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного Трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.9. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст. 57 ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов колледжа.

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

Директор, в соответствии с Программой, а также с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 0 работы в год за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

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

2.10. Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные

обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональными стандартами по мере их введения.

2.11. Работодатель обязан не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.12. Работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

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

2.14. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с законодательством и исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, складывающихся в колледже, с учетом мнения профкома.

2.15. Объём учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может превышать 1440 часов и не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без согласия работника. Учебная нагрузка преподавателя в соответствии с учебным планом может быть разной в первом и втором семестрах.

2.16. В том случае, если по каким-то независящим от преподавателей причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в оставшийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.17. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет или в длительном педагогическом отпуске, на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.19. Работники колледжа, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы,

включая директора и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в колледже на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Директор может осуществлять преподавательскую работу с согласия Департамента образования Ивановской области.

2.20. Работодатель с учётом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- исполнения на освобождённой 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 до 1 года с учётом мнения профкома.

2.21. Работодатель с учётом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации в период её прохождения.

2.22. в целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия. В том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой 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 (приложение № 1)

2.20.Изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений, существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 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.

2.21.Изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора допускаются, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. Администрация колледжа обязуется:

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

3.1.2.Работникам, получившим уведомление об увольнение по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее восьми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, ст. 336 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома, в соответствии со ст. 373 ТК РФ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена профкома.

3.3. При сокращении численности и штата работников колледжа уведомлять их не позднее, чем за два месяца, учитывать преимущественное право на оставление на работе каждого работника в соответствии со ст. 179 ТК РФ, а также стаж работы в колледже.

3.4. Принимать меры по недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - обязательно уведомлять об этом территориальные органы занятости и территориальные организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

3.5.При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или репрофилированием колледжа, работодатель принимает меры по предотвращению массового высвобождения работников, проводит предварительные переговоры с профкомом не менее чем за

три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым высвобождением работников считать сокращение 15 и более процентов от штатной численности работников колледжа на момент проведения соответствующих мероприятий.

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

3.7. Стороны договорились:

3.7.1. При расторжении Трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращении численности или штата работников колледжа увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка; а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.7.2. Выходное пособие в размере среднего двухнедельного заработка в соответствии с частью 3 статьи 178 ТК РФ выплачивается работнику при расторжении договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК).

Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, охраны труда.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников колледжа определяется уставом колледжа и правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 92 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора.

4.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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».

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку.

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

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем, а также в соответствии с требованиями статьи 93 ТК РФ.

4.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте (аттестации рабочих мест) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.7. В каникулярный период работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, по особому графику.

4.8. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью допускается по письменному распоряжению директора колледжа с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

4.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с 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.

4.12. Нагрузка преподавателя устанавливается в объеме ставки. Но по производственной необходимости на учебный год она может превышать установленный объем с письменного согласия работника.

4.13. В дополнение к нагрузке приказом директора на педагогического работника с его согласия может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, заведование цикловой методической комиссией.

4.14. Время перерыва для отдыха и питания работников, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. 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 других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.15. Педагогические работники с их согласия привлекаются к дежурству по колледжу, которое должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

4.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.17. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд,
- а также работникам в возрасте до восемнадцати лет,
- и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

4.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.20. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.21. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объёме и оплачивается в полном размере.

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

4.23. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год допускаются только с письменного согласия работника.

4.24. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). Замена денежной компенсацией отпуска возможна только по соглашению сторон.

4.25. Педагогическим работникам предоставляются длительные отпуска сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 (доп. от 21.12.2016г.),

4.26. Работодатель обязуется:

Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска с учётом производственных и финансовых возможностей организации за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;
- рождение ребёнка – не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – не менее 3 рабочих дней;
- председателю профсоюзной организации колледжа – не менее 4 рабочих дней в год;
- внештатным правовым инспекторам труда – не менее 2 рабочих дней в год;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – не менее 2 рабочих дней в год;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребёнка на учёбу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года – не менее 2 рабочих дней;
- медицинское обследование по настоянию врачей – 1 рабочий день в год.

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним лицам - 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 обязанностей 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 случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней.
- Работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) - до 2 дней;
- Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 12 календарных дней.

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 рабочий год не допускается.

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

4.28. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ).

4.29. До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников сохранять работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (изм. от 15.01.2018г.)

4.30. В несовпадающие с отпуском периоды педагоги осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки и педагогической работы, определённого им до начала

вышеуказанных периодов. При введении суммированного учёта рабочего времени в такие периоды возможно увеличение или уменьшение нормируемого объёма рабочего времени педагогического работника в отдельные рабочие дни в соответствии с графиками и планами работ. В которых намечены соответствующие мероприятия или виды работ (доп. от 15.01.2018г.)

4.31. Работодатель уточняет режим работы педагогических работников. Учитывая особенности режима рабочего времени педагогических работников (нормируемая и ненормируемая части педагогической работы), в том числе во время каникул, карантин. Отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, не совпадающих с отпуском педагогического работника. Данный режим вводить с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оформлять дополнительным соглашением к трудовому договору с работником (доп. от 15.01.2018г.)

4.32. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением и эффективным использованием работающими режима рабочего времени, выполнением ими требований Правил внутреннего трудового распорядка;

- помогать в решении спорных ситуаций, связанных с рабочим режимом дня и отдыхом работающего.

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата работников колледжа рассчитывается в соответствии с Положением по оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кинешемский колледж индустрии питания и торговли, разработанного работодателем с учётом мнения профкома на основании «Типового положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области», утвержденного постановлением Правительства Ивановской области 31 декабря 2008 г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», Постановления Правительства Ивановской области от 30.11.2017г. № 435-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области».

5.2. Заработная плата работников колледжа определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

■ установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Приложение № 3)

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Система оплаты труда колледжа строится с учётом:

- принятых федеральных, региональных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, положения об оплате труда колледжа, Соглашения и КД;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации,
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним, ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%;
- обеспечения повышения реального уровня содержания заработной платы работников колледжа и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников колледжа;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании колледжа (за счёт собственных средств колледжа);
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в год;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников колледжа.
- перечня видов выплат компенсационного характера в областных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в областных бюджетных учреждениях;

■ рекомендаций трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

5.4.Объём учебной нагрузки преподавателей среднего профессионального образования (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

5.5.Право распределять учебную нагрузку преподавателей предоставлено заместителю директора по учебно-методической работе колледжа, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6.Объём учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся), учебных групп и часов по учебным планам и программам.

5.7.Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

5.8.Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом - 1440 часов.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

5.9.Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

5.10.Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

5.11.До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

5.12.Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

5.13.Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя

месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

5.14. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

5.15. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

5.16. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

5.17. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

5.18. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5.19. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

5.20. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

5.21. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к основному персоналу, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

5.22. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 18-

е число – за 1 половину месяца и 3-го числа месяца, следующего за месяцем, за который осуществляется расчёт.

Если указанные даты выпадают на выходные или праздничные дни, перечисление заработной платы производится накануне на лицевой счёт работника.

5.23.Изменение оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- При изменении правовых нормативных актов Российской Федерации и Ивановской области по государственным образовательным учреждениям.
- При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа.
- При присвоении или изменении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.
- При присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.24.При выплате заработной платы администрация колледжа обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

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

5.26.Администрация обеспечивает выплату работникам за отпуск не позднее, чем за три дня до начала отпуска в соответствии с графиком отпусков.

5.27.Расчёт среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

5.28. За счёт экономии фонда оплаты труда может осуществляться премирование работников колледжа и работодателя как из бюджетного, так и из внебюджетного

источников в соответствии с Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кинешемский колледж индустрии питания и торговли.

5.29. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством (ст. 92, 117 и 147 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.30. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (ст. 219 ТК РФ).

5.31. Размер компенсационных выплат за выполнение работ в ночное время устанавливается не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с 22:00 часов до 6:00 часов утра.

5.32. Переработка рабочего времени всех работников колледжа, в том числе воспитателей вследствие неявки сменяющего, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.33. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемой дисциплины, курса, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.34. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учётом имеющейся квалификационной категории:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- в случае истечения у педагогического работника в период нахождения его в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения ребёнком возраста трех лет срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода его из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;
- в случае истечения действия квалификационной категории у работника после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия

аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.35. Производить оплату труда педагогических работников колледжа за время зимних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.36. Администрация колледжа не имеет права обязывать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (часть 2 и 3 ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, 5, 142 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней работник имеет право, известив администрацию колледжа в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.37. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с Трудовым кодексом РФ по причине невыполнения или нарушения условий настоящего КД, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается заработная плата в полном объеме за весь период забастовки.

5.38. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

5.39. К работникам колледжа, имеющим дисциплинарные взыскания, в течение срока их действия меры поощрения не применяются. По ходатайству профкома этот срок может быть уменьшен.

6. Охрана труда и здоровья работников

Работодатель обязуется:

6.1. Рассматривать охрану труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной на основании регионального стандарта «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях», утвержденного Постановлением Президиума областного комитета профсоюза образования и науки от 29.05.2013 г. № 10, методических рекомендаций по организации системы управления охраной труда в образовательных организациях, утвержденных приказом Департамента образования Ивановской области № 1255-0 от 09.07.2015 г.

6.3. Организовать работу специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).

6.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место исходя из должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа.

6.6. Выделять средства на обучение работников по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 225 ТК РФ).

6.7. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.8. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования (доп. от 15.01.2018г.) работников из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда, не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации и не менее 0, 2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.9. Определять в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков конкретный размер средств на указанные цели.

6.10. Предусматривать в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков выделение денежных средств на:

- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, используемого работниками;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий работниками спортом.

6.11. Организовать качественное проведение специальной оценки условий труда в колледже в соответствии со статьёй 212 ТК РФ и федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

6.12. Обеспечить за счет средств организации прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 213 ТК РФ).

6.13. Установить предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда отнесены к вредным и (или) опасным.

6.14. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, молоком в соответствии с нормами; осуществляют

компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Списки профессий и должностей на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, молока, их порядок и нормы выдачи определяются в соответствующих приложениях к коллективному договору.

6.15. Обеспечить работнику на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им средствам индивидуальной защиты и компенсациям.

6.16. Выполнять представления технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.17. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.18. Освобождать от основной работы, с сохранением среднего заработка представителей профсоюза, уполномоченных и инспекторов профсоюза по охране труда для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 16 рабочих часов.

6.19. Осуществлять компенсационные выплаты уполномоченным по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

6.20. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Своевременно извещать профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и предоставлять информацию о выполнении мероприятий по устранению их причин.

6.21. Создать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе войдут представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.22. Обращаться в Фонд социального страхования с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

6.23. Обеспечивать организацию горячего питания работников.

6.24. Обеспечивать учебный корпус аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

6.25. Администрация колледжа гарантирует:

- своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование и по договорам на обязательное медицинское страхование работников.

- обеспечение контроля соблюдения теплового режима.

6.26. Профсоюзный комитет:

- разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

- защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе;

- организует проведение проверок состояния условий и охраны труда в колледже, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями;

- регулярно проводит разъяснительную работу среди работников в организации по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий;

- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда. Социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда;

- контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда, возникших не по вине работника.

- осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со статьёй 370 ТК РФ и статьёй 19 ФЗ «О профсоюзах».

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель обязуется:

■ ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

■ организовать в колледже общественное горячее питание: столовую, буфет;

■ выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для санаторно – курортного лечения и отдыха работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях и тех, которым это рекомендовано по заключению медицинской организации при проведении периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований (доп. от 15.01.2018г.),

■ оказывать материальную помощь работникам учреждения на основе утвержденного с учетом мнения профкома Перечня оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

8. Защита молодого специалиста

Стороны договорились:

- 8.1. Администрация колледжа предоставляет право молодому преподавателю выбирать методы и средства обучения, обеспечивающие высокое качество образовательного процесса.
- 8.2. Молодой специалист имеет право на педагога-наставника, проработавшего в колледже не менее года и имеющего стаж педагогической работы не менее трех лет. Выбор наставника по обоюдному согласию.
- 8.3. Администрация колледжа может оказывать материальную помощь молодым специалистам, имеющим детей дошкольного возраста.

9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

9.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

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

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Создать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых местах.

9.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, а если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

9.2.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04. 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также Административным регламентом Департамента образования Ивановской области по предоставлению государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области от 28.08.2014 г. № 1303-о.

9.2.4. Организовать проведение аттестации заместителей директора и руководителей структурных подразделений в соответствии с положением об аттестации указанных работников колледжа.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились, что:

10.1. 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.

10.2. Работодатель способствует функционированию первичной профсоюзной организации в колледже в соответствии с Уставом профсоюза, ТК РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, не допуская ограничения установленных федеральным законом, а также законом Ивановской области от 08.06.2012 года № 35-03 «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно необходимые нормативные документы; помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной культмассовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться компьютерной техникой, средствами связи, электронной почтой, Интернетом, оргтехникой, имеющимся транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменного заявления.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выдачи банком средств на заработную плату. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (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 и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

10.8. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя от внебюджетной деятельности в размере не менее 20% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

11. Обязанности профкома

Профком обязуется:

11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.2. 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.

11.3. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем законов, нормативных актов о труде, условий КД с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

11.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по охране труда:

- разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда;
- информировать работников о происшедших несчастных случаях и

авариях, о мерах по их предупреждению;

- участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

11.10. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогическими работниками колледжа.

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе профессионального учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.12. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда:

- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;

- оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды

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

- участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

- осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ "О профсоюзах".

12. Социальное партнёрство

Стороны пришли к соглашению:

12.1. Сбор членских профсоюзных взносов осуществлять централизованно, через бухгалтерию колледжа в безналичном порядке в размере 1 % от заработной платы члена профсоюзной организации при наличии письменного заявления об этом работника.

Основание: ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.2. Обеспечивать профсоюзный комитет инструктивной и нормативной правовой документацией по социально-трудовым вопросам путем включения профкома в перечень структурных подразделений колледжа, определяющего

рассылку указанной документации.

Основание: ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.3. Членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в колледже, на основании их личного заявления с приложением подтверждающих документов, освобождать от основной работы для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением за этот период средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

12.4. Не реже одного раза в полгода организовывать совместные информационные встречи руководства колледжа, профсоюзного комитета с коллективом колледжа.

Основание: ст. 53, 370 ТК РФ.

12.5. Организовать из работников и обучающихся колледжа силами профкома и администрации группы здоровья, для занятий которых выделять время и место в спортивных залах колледжа.

Основание: ст. 223 ТК РФ.

12.6. Обеспечить оказание неотложной медицинской помощи работникам колледжа на базе медицинского кабинета колледжа.

Основание: ст. 223 ТК РФ.

13. Контроль за выполнением КД. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению КД и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников по итогам работы за полугодие и год.

13.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.6. Настоящий КД действует с 07.05.2018г. по 07.05.2021г.