

Государственное профессиональное образовательное
автономное учреждение Ярославской области
«Ярославский промышленно – экономический колледж им. Н.П. Пастухова»

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного профессионального образовательного
автономного учреждения Ярославской области
«Ярославский промышленно – экономический колледж им. Н.П. Пастухова»
(ГПОАУ ЯО «Ярославский промышленно-экономический колледж им. Н.П. Пастухова»)

от имени работодателя
Директор колледжа
В.Ю. Лобов

24 декабря 2021 г.

М.П.



от имени работников колледжа
представитель
А.Э. Скрипко
24 декабря 2021 г.

срок действия до 31 декабря 2024 г.

Ярославль

2021

11.03.2022 2800/119
22
Андреев Н.В.
Уведомление от 11.03.2022.
№ 03-01-11-70/21-19

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Предмет договора.....	4
3. Трудовые отношения.....	5
4. Рабочее время и время отдыха.....	8
5. Экономическая деятельность колледжа.....	10
6. Оплата труда.....	10
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	12
8. Повышение квалификации и переподготовка работников.....	13
9. Охрана труда и здоровья сотрудников колледжа.....	13
10. Контроль за исполнением договора.....	15
11. Ответственность сторон за нарушение договора.....	15
12. Заключительные положения.....	15

1. Общие положения.

1.1. Правовые основы коллективного договора

1.1.1. Под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в колледже и заключенный работниками (преподавателями и сотрудниками служб учебного заведения) и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.1.2. Настоящий коллективный договор составлен в соответствии с

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- нормативными актами Российской Федерации, Ярославской области, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Министерства труда РФ;

- принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с положениями ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.1.3. Коллективный договор, помимо регулирования социально-правовых взаимоотношений имеет целью обеспечить:

- предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО);
- высокое качество педагогического труда, повышение эффективности образовательного процесса путем объединения усилий администрации и трудового коллектива.
- решение трудовых и профессиональных проблем работников колледжа с учетом и в интересах образовательного процесса.

1.1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Представитель трудового коллектива ГПОАУ ЯО «Ярославского промышленно – экономического колледжа им. Н.П Пастухова» в лице Скрипко Анжелики Эдуардовны.

Представитель работодателя – директор ГПОАУ ЯО «Ярославского промышленно – экономического колледжа им. Н.П Пастухова» (далее колледж) в лице Лобова Вячеслава Юрьевича (далее работодатель), действующий на основании Устава колледжа.

1.1.5. В совместной деятельности стороны выступают деловыми и равноправными партнерами. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора. На основании коллективного договора заключаются индивидуальные трудовые договоры с работниками колледжа. Условия этих договоров не могут ухудшить положение работников по сравнению с коллективным договором.

1.1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.1.7. Стороны определяют следующие формы участия работника в управлении колледжем:

- через обращение в Совет колледжа;
- участие в рабочих группах по разработке локальных нормативных актов;
- внесение предложений через Совет колледжа по совершенствованию работы колледжа;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.1.8. Коллективный договор распространяется на всех работников колледжа и гарантирует защиту прав и интересов работника.

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

1.1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором колледжа и представителем трудового коллектива после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет.

1.1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателем. При всяком пересмотре настоящего договора условия труда работников не могут быть изменены в сторону их ухудшения.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Каждая из сторон договора несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, их задержку, за принесенный ущерб сторонам, невыполнением или ненадлежащим выполнением обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором.

1.1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета колледжа:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о выплатах социального характера работникам;
- другие локальные акты в части, не противоречащей ТК РФ и Уставу колледжа и не ухудшающей положения работников колледжа.

2. Предмет договора.

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения, с учетом особенностей регулирования труда педагогических работников и сотрудников профессиональных образовательных организаций, в части условий труда и его оплаты, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизведены основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников профессиональных образовательных организаций.

2.3. Содержание и структура настоящего коллективного договора определены по обоюдному согласию сторон трудовых отношений согласно ст. 41 ТК РФ.

2.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников колледжа.

2.5. В целях обеспечения устойчивой работы ГПОАУ ЯО «Ярославский промышленно – экономический колледж им. Н.П. Пастухова», повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций:

Работодатель обязуется:

- обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность колледжа;
- добиваться стабильности финансового положения колледжа;
- обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, оборудованием, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов колледжа;

Работники обязуются:

- обеспечивать надлежащее выполнение обязанностей по трудовому договору и в соответствии с должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, нормативные требования по охране труда;
- ежегодно проходить медицинское обследование и флюорографию;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать друг друга;
- содействовать поддержанию общественного порядка в колледже.

Работники имеют право:

- на участие в управлении колледжем, на защиту своей чести и достоинства;
- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с выполнением трудовых обязанностей;

2.6. В случае внесения дополнений, изменений в законодательство, на основании которого заключен настоящий коллективный договор, в настоящий договор также вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

3. Трудовые отношения.

3.1 Трудовые отношения между работником и администрацией колледжа регулируется Трудовым кодексом РФ (раздел III ТК РФ) путем заключения трудового договора между работодателем и работником. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГПОАУ ЯО «Ярославский промышленно – экономический колледж им. Н.П. Пастухова», и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.2 В соответствии с трудовым договором:

- Работодатель обязуется: предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами (являющимися приложениями к Уставу колледжа) содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.
- Работник обязуется: лично выполнять определенную данным договором трудовую функцию, соблюдать действующие в колледже правила внутреннего трудового распорядка и требования других внутренних нормативных инструкций, положений и актов.

Трудовой договор определяет индивидуальные условия, на которых работники трудятся в колледже. Он является актом индивидуального регулирования трудовых отношений между работодателем и работником.

Заключение трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями главы 11 ТК РФ и с учетом статей 46-49, 51, 52 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации».

3.3 В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовой договор в зависимости от срока разделяется на два вида:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор согласно ст. 58 ТК РФ заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. Срочный трудовой договор согласно ст. 59 ТК РФ может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.4 Срок трудового договора с директором колледжа ввиду его особого статуса устанавливается Учредителем.

3.5 Трудовой договор оформляется согласно ст. 67 ТК РФ, в письменной форме как с постоянными (штатными) работниками, так и с временными, сезонными работниками, преподавателями-совместителями (в т.ч. и с почасовой оплатой), в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и вступает в силу со дня подписания его сторонами и хранится по одному экземпляру у каждой из сторон.

3.6 В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ТК РФ, в том числе режим, продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.7 Ст. 424 ТК закреплено общее правило: кодекс применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие, т.е. с 1 февраля 2002 г. Таким образом, трудовые договоры (в любой форме) заключенные работниками до 1 февраля 2002 г. сохраняют свое действие.

3.8 Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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», и с учетом принятых изменений в Приказ, устанавливается работодателем, исходя из количества учебных часов по программам подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, обеспеченности кадрами, и других конкретных условий в ГПОАУ ЯО «Ярославский промышленно – экономический колледж им. Н.П. Пастухова».

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается приказом директора колледжа до начала нового учебного года.

3.9 Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если штатные преподаватели колледжа обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10 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 другим преподавателям.

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

3.12 Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, возможны только по соглашению сторон заключаемого в письменной форме.

3.13 По инициативе работодателя изменение условий обязательных для включения в трудовой договор для педагогических работников допускается, как правило, только на новый

учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества учебных групп, количества студентов, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения сменности работы, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

О введении изменений обязательных условий для включения в трудовой договор работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.14 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

3.15 Директор колледжа обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

- нарушающего нормы санитарной гигиены, охраны труда и техники безопасности;

- в других случаях, предусмотренных Федеральными Законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 76 Трудового кодекса Российской Федерации) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

Отстранение от работы оформляется приказом.

3.16 Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренными ст.77 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17 Стороны договорились о том, что в практике высвобождения работников, применять общие основания прекращения трудового договора согласно ст. 77 ТК РФ, а для педагогических работников и с учетом дополнительных оснований, согласно ст. 336 ТК РФ.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя стороны договорились оформлять в строгом соответствии с положениями ст. 80-84 ТК РФ.

3.18 Работодатель обязуется:

- извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее, чем за 2 месяца.

- работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, но не более 3-х часов в рабочий день.

3.19 Стороны договорились, что:

- 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: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в колледже свыше 15 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата

(ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

- при появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в колледже, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

4.2 Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Для штатных преподавателей график рабочего времени (расписание учебных занятий) разрабатывается работодателем на каждый семестр.

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 правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, планом работы колледжа на месяц, приказами и распоряжениями администрации колледжа и регулируется 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».

4.4 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, и в других случаях (ст. 93 ТК РФ) при этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

4.5 Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Для преподавателей, имеющих педагогическую нагрузку не более одной ставки, перерывы между занятиями («окна») допускаются только с согласия преподавателя.

4.6 Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

4.8 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена (кроме работников занятых выполнением работ вахтовым методом). Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.9 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.10 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.11 Привлечение работника колледжа для дежурства в колледже (в связи с острой криминогенной обстановкой в городе) является сверхурочной работой.

4.12 Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной 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.

4.13 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.

4.14 Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора колледжа.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по согласию сторон, установлен суммарный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

4.16 Очередность, порядок и условия предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 114 и 115 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенос, разделение или отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 и ст. 125 ТК РФ.

4.17 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, за текущий год превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.18 Работодатель, в соответствии со ст. 128 ТК РФ обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней;
- работающим инвалидам – до 60 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

а также по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению в случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- по медицинским показаниям на обследование работника и его близких родственников – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы детей работника до 3 календарных дней;
- в других обоснованных случаях по письменному заявлению работника от 2 до 5 календарных дней.

4.19 Предоставлять педагогическим работникам, при финансовой возможности, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный оплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

4.20 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). Отдельным категориям работников устанавливается пятидневная рабочая неделя согласно списку должностей.

4.21 Время начала и окончания работы для разных категорий работников, время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства по колледжу педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5. Экономическая деятельность колледжа.

5.1 Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками колледжа индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности образовательного процесса, увеличение доходов организации как источника экономической стабильности, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этого **работодатель** берет на себя обязательства:

5.1.1 совершенствовать структуру колледжа в соответствии с Программой развития и его Уставом;

5.1.2 обеспечить нормальную образовательную и экономическую деятельность колледжа;

5.1.3 обеспечивать развитие платных дополнительных образовательных услуг, доход от которых направляется на развитие колледжа, сохранение кадрового потенциала;

5.1.4 обеспечить открытость и гласность по всем видам деятельности колледжа. Работники в обязательном порядке должны быть своевременно информированы (через приказы, решения, посредством официального сайта колледжа, информационной панели, доски информации) по следующим вопросам:

- а) основные задачи по обеспечению деятельности колледжа;
- б) анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- в) решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
- г) финансовое положение, доходы и расходы.

6. Оплата труда.

6.1. Стороны исходят из того, что: оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019г. № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства области», Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников колледжа.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за I половину месяца 29 числа каждого месяца и 14 числа месяца следующего за месяцем начисления.

6.3. Изменение окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, отраслевой награды (нагрудный знак) - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.4. В случае окончания срока аттестации педагогического работника коэффициент квалификационной категории при расчете должностного оклада не применяется.

6.5. На преподавателей и других педагогических работников, на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификационный список.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере неполученной заработной платы.

6.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановления работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

6.3. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства области от 29.06.2011г. № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившими силу постановления Администрации области от 16.07.2007г. № 259-а» в ред. постановлений Правительства области указанных в п.п. 6.1., 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 порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

Тарификационный список преподавателей и других работников колледжа, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования по специальности/профессии, рабочему учебному плану и рабочим программам,

обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.7. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь оказывается в соответствии с «Положением о выплатах социального характера работникам ГОУ СПО ЯО ЯПЭК».

6.8. В случае задержки выплаты работникам колледжа заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор колледжа несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность начисления размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер колледжа.

6.10. Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором колледжа и согласовывается с учредителем. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности служащих (профессии рабочих): административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

7.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Перечень общих гарантий и компенсаций приведен в ст. 165 ТК РФ.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

- выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в установленном нормативными актами размере. Перечень работников колледжа определяется работодателем ежегодно;

- обеспечивает бесплатно работников колледжа использованием библиотечными фондами в образовательных целях;

- предоставляет для празднования юбилеев сотрудников, различных торжеств и т.п. помещения столовой колледжа (бесплатно в части аренды помещения);

- ежегодно предусматривает выделение денежных средств на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы для работников колледжа.

7.3. При предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 165 ТК РФ и трудовым договором, соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.4. При направлении работников в служебные командировки, работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 и ст. 168 ТК РФ) в соответствии с «Положением о порядке и условиях направления работников государственных учреждений Ярославской области в служебные командировки», утвержденным Постановлением Правительства Ярославской области от 25.04.2012 № 346-п.

7.5. На работников, совмещающих работу с обучением, распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 177 ТК РФ.

7.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности, размеры которого и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

Стороны договорились, что при снятии нагрузки в связи с временной нетрудоспособностью и другими случаями отсутствия работника на рабочем месте по

уважительным причинам для расчета принимается количество учебных часов по расписанию учебных занятий и календарному учебному графику на период отсутствия на рабочем месте.

7.7. Стороны пришли к соглашению о замене заболевшего преподавателя, другим преподавателем. При этом заболевший или его родственники обязаны сообщить работодателю (в учебный отдел, отдел кадров или ведущему документоведу) о его невыходе на работу не позже первого дня болезни.

7.8. При направлении работника работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата (ст. 187 ТК РФ).

8. Повышение квалификации и переподготовка работников.

8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость повышения квалификации и переподготовки кадров для нужд колледжа;
- работодатель по согласованию с методическим советом определяет формы переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

8.2. Педагогические работники, привлекаемые к реализации образовательной программы, должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях направления деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, не реже 1 раза в 3 года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций. Работодатель обязан обеспечить условия для повышения квалификации педагогических работников.

8.3. В случае высвобождения работников и, одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

9. Охрана труда и здоровья сотрудников колледжа.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

9.1.2. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа, обучение и инструктаж по охране труда

9.1.3. в установленные трудовым законодательством сроки организовывать проверку знаний работников по охране труда;

9.1.4. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа;

9.1.5. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с государственными санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

9.1.6. обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.7. обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.8. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

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

9.1.10. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.11. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ);

9.1.12. осуществлять совместно с советом колледжа контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, ежеквартально анализируя состояние производственного травматизма, добиваясь совместного устранения выявленных нарушений законодательства об охране труда;

9.1.13. Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда, в том числе подготовленных по замечаниям и возражениям работника относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте, представленных в письменном виде в выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников.

9.1.14. обеспечивать бесплатное прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников в объемах, предусмотренных законодательством.

9.1.15. один раз в год информировать коллектив колледжа о расходовании средств социального страхования.

10. Контроль за исполнением договора.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется работодателем и работниками. От работодателя - руководители структурных подразделений и служб, от работников - представитель трудового коллектива, рабочие группы.

10.2. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, должны отчитываться о выполнении обязательств на общем собрании работников и обучающихся.

11. Ответственность сторон за нарушение договора.

В соответствии со статьями 54, 55 ТК РФ ответственность сторон социального партнерства предусматривается за:

- уклонение от участия в коллективных переговорах;
- непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора;
- нарушение или невыполнение коллективного договора.

12. Заключительные положения.

Стороны договорились, что:

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами на три года и действует до 31.12.2024.

12.2. По инициативе любой из сторон настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

12.3. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматривают в семидневный срок.

12.4. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрируются в установленном порядке.

12.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры – забастовки.

12.6. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен работодателем до каждого из работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

12.7. За месяц до окончания срока действия настоящего коллективного договора, представитель работников или работодатель направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продления срока действия действующего договора на последующие три года.

12.8. Настоящий договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

от имени работодателя

Директор колледжа

 В.Ю. Лобов

24 декабря 2021 г.

от имени работников колледжа

 А.Э.Скрипко

24 декабря 2021 г.



Пролито и пронумероваю 35 листов

Директор колледжа В.Ю. Лобов

