

Принят на общем собрании (конференции) работников и обучающихся государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Узловский политехнический колледж»

«30» ноября 2023 г.
Протокол № 6

Коллективный договор на 2024 – 2026 годы

государственное профессиональное образовательное учреждение
Тульской области

«Узловский политехнический колледж»

301602, Тульская область, г. Узловая, ул. Трудовые резервы, д. 13
тел. 6-42-77, факс 5-31-36

от работодателя:

Исполняющий обязанности директора
государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области
«Узловский политехнический колледж»


О.В. Смоликова

«30» ноября 2023 г.



от работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области
«Узловский политехнический колледж»


Н.А. Исайкина

«30» ноября 2023 г.

Узловая
2023 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Узловский политехнический колледж».

1.2. Коллективный договор заключен 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 Государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Узловский политехнический колледж» (далее - колледж) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1) работодатель в лице его представителя – исполняющего обязанности директора государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Узловский политехнический колледж» О.В. Смоликова (далее Работодатель);

2) работники колледжа в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Н.А. Исайкиной (далее Профком).

1.4. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников колледжа при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора от имени работников колледжа.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, а также на стороны коллективного договора в пределах взятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социальной поддержки работников в социально-трудовых отношениях сторон по сравнению с закрепленными в коллективных договорах на предыдущие годы.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов колледжа, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об условиях оплаты труда работников;
- 3) положение о материальной помощи работникам;
- 4) положение о системе нормирования труда;
- 5) положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года;
- 6) положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- 8) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 9) иные локальные нормативные акты колледжа, содержащие нормы трудового права, принимаемые Работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

1.17. Локальные нормативные акты колледжа, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.18. Стороны определяют следующие формы взаимного участия в управлении колледжем:

- 1) коллегиальное управление колледжем:
 - конференция работников и обучающихся (далее Конференция);
 - педагогический совет.

- 2) учет мнения Профкома;
- 3) проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 4) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 5) обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 6) обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития колледжа;
- 7) участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.19. С целью реализации полномочий взаимного участия в управлении колледжем, Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- 1) реорганизации или ликвидации организации;
- 2) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 3) подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- 4) по другим вопросам, предусмотренным "Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, иными федеральными законами, учредительными документами колледжа, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Профком имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления колледжа соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.20. Колледж, являясь бюджетной образовательной организацией, самостоятельно в соответствии с законодательством РФ и Уставом колледжа, осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления расходования внебюджетных средств, а также бюджетных средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в соответствии с утвержденными планами финансово-хозяйственной деятельности.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями и коллективными договорами, заключаемыми в колледже, локальными нормативными актами.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, Работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя или работника, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. При заключении трудовых договоров с работниками Работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) преподавателям не должен превышать 1440 академических часов в год. Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен (увеличен или уменьшен) только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки предусмотренных п. 2.8 настоящего коллективного договора.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить преподавателей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.8. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преимущество преподавания дисциплин. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением изменения объема учебной нагрузки преподавателей в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, учебных групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной по объему в семестрах.

- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.
- 2.10. Порядок определения учебной нагрузки преподавателям и продолжительность рабочего времени, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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».
- 2.11. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.
- 2.12. Работники колледжа, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в колледже на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.
- 2.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, осуществляется с учетом мнения Профкома и предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
- 2.15. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.
- 2.16. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 2.17. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребенком, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.
- 2.18. При составлении расписаний занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует колледж), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в колледже иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в колледже не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.19. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением (совмещение профессий (должностей), производится Работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной нагрузки не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.20. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (реорганизация колледжа, изменение числа учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы - ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.21. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.22. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

Регулирование труда дистанционных работников, упорядочивания взаимодействия

работодателя и работника в связи с выполнением дистанционной (удаленной) работы осуществляется в соответствии с положениями главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях".

2.23. Работодатель при разработке штатного расписания приводит наименование должностей работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций. Работодатель учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.24. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учётом мнения Профкомом в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

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

Раздел 3. Кадровая политика. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяет Работодатель.

3.1.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1. Осуществлять политику, направленную на сохранение инфраструктуры колледжа, коллектива работников.

3.2.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, в том числе в связи с перемещением работников внутри колледжа на освободившиеся должности.

3.2.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.4. В случае направления работника на профессиональную подготовку,

переподготовку и повышение квалификации, а также на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие квалификационным требованиям с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, а работникам, направляемым с отрывом от работы в другую местность, платить 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).

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

3.2.6. При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации оплачивать прохождение такой оценки за счет средств Работодателя.

3.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ.

3.2.8. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с требованиями закона и иными правовыми актами, принимаемыми в РФ, по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение работников по инициативе Работодателя, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее

уволенных или подлежащих увольнению из колледжа инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

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

1) пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет;

2) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.2.2. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) - ст.261 ТК РФ.

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

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

4.2.5. Критериями массового высвобождения работников являются:

1) ликвидация колледжа при любой численности работающих;

2) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях с численностью до 50 человек;

3) сокращение численности или штата работников организаций в количестве:

– 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

– 100 и более человек в течение 60 календарных дней;

– 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией колледжа, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых

намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы.

4.3. Стороны содействуют в развитии наставничества, обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

4.4. Способствуют:

- обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;

- изучению, использованию опыта лучших педагогов – наставников и оценку эффективности их работы;

- участию в мероприятиях, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров;

- участию в форумах молодых педагогов области.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91, 100 ТК РФ), локальными актами колледжа (учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности), утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профкома, требованиями трудового законодательства, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на работников должностными инструкциями.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определяемая в трудовом договоре, устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, а порядок определения учебной нагрузки, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с требованиями трудового законодательства, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» и иными правовыми актами, принимаемыми в РФ (ст.333 ТК РФ).

5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части, устанавливаются в следующих случаях:

- 1) по соглашению сторон трудового договора между работником и Работодателем;
- 2) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

5.1.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, цикловых комиссий, методического совета, родительские собрания и т.д.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

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. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ *(с учётом конституционно-правового смысла выявленного постановлением Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. N 26-П)*.

В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

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

5.1.8. Привлечение Работодателем работников к сверхурочным работам допускается с

соблюдением норм статьи 99 ТК РФ, а привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.1.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с установленным ежегодным основным удлиненным и (или) ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом, 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, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится в соответствии с требованиями статей 124 - 125 ТК РФ.

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

5.1.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с письменного 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.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, составляет 7 календарных дней.

5.2.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.2.3. Предоставлять работникам библиотеки колледжа ежегодный дополнительный отпуск с оплатой в размере среднего заработка продолжительностью 12 календарных дней.

5.2.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями ст. 128 ТК РФ.

Стороны договорились установить дополнительные случаи предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы и установить их

продолжительность:

1) при регистрации брака близкими родственниками работника - до трёх календарных дней;

2) в случае призыва на военную службу близкого родственника работника - до трёх календарных дней.

5.2.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых в соответствии с требованиями закона и иными правовыми актами принимаемыми в РФ (ст. 335 ТК РФ).

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.2.6. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

5.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

5.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам (преподавателям и мастерам производственного обучения, ведущим практику студентов) возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее тридцати минут (ст. 108 ТК РФ).

5.5. Дежурство педагогических работников по колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1.2. Оплата труда работников колледжа производится на основании Положения об условиях оплаты труда работников колледжа и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам;
- условия оплаты труда руководителей колледжа, их заместителей;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия выплат компенсационного характера в колледже;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в колледже;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

Положение, указанное в настоящем пункте, являются самостоятельным локальным нормативным актом колледжа принятым по согласованию с Профкомом, не является приложением к настоящему коллективному договору.

6.1.3. Фонд надбавок и доплат должен составлять не менее 25% фонда оплаты труда.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата переводится на открытый работником расчетный счет в кредитной организации по заявлению работника.

Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

Заработная плата выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

6.1.6. Работодатель обязуется выдавать всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате установленной формы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.1.7. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается настоящим коллективным договором, Положением об условиях оплаты труда работников колледжа, разработанного в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014г. №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», иными нормативными правовыми актами

Тулской области и единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (окладу), ставке, надбавку за специфику работы в колледже, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом от 28.12.2013 N 426 "О специальной оценке условий труда".

Если по результатам проведенной специальной оценки условий труда условия труда по степени вредности и (или) опасности признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или допустимыми условиями труда (2 класс), то выплата не устанавливается.

Если по результатам проведенной специальной оценки условий труда условия труда по степени вредности и (или) опасности признаны вредными условиями труда (3 класс), то выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

- 1) 10% за работу во вредных условиях труда подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени);
- 2) 12% за работу во вредных условиях труда подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени);
- 3) 14% за работу во вредных условиях труда подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени);
- 4) 15% за работу во вредных условиях труда подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени).

6.1.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников колледжа для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.1.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни, не менее двойного размера, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.1.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.1.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

6.1.13. Доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

6.1.14. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.1.15. Работодатель, по согласованию с Профкомом, определяет направления расходования внебюджетных средств, а также бюджетных средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в соответствии с утвержденными планами финансово-хозяйственной деятельности.

Часть средств, получаемых от приносящей доход деятельности в колледже, Работодатель направляет на оплату труда работников колледжа.

6.1.16. Установление, в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании», ежемесячной надбавки к должностному окладу педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом в колледже за:

- почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада.

6.2. В области нормирования труда стороны договорились:

6.2.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

1) исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

2) своевременное обеспечение учебниками и учебными пособиями, средствами обучения, технической и иной необходимой для работы документацией;

3) надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

4) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

6.2.2. Развитие нормирования труда должно способствовать совершенствованию организации труда, планированию и анализу использования трудовых ресурсов, развитию форм использования трудовых ресурсов, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труда.

6.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае перевыполнения норм труда отдельными работниками, в том числе за счет высокого уровня личных профессиональных качеств, применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

6.2.4. При проведении лабораторных и практических занятий, практики, занятий по дисциплинам «Физическая культура», «Иностранный язык», «Инженерная графика», «Компьютерная графика» учебная группа может делиться на подгруппы численностью не менее 8 человек.

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

6.2.6. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

1) на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;

2) за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

3) на период вынужденного прогула по вине работодателя;

4) на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;

5) за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в колледже минимума необходимых работ (услуг) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.11.2005 N 285 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования»;

б) в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

6.2.7. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- 1) временной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам;
- 3) нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- 4) возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- 5) за год до ухода на пенсию по старости;
- 6) нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.2.8. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- 1) при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;
- 2) по должностям преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- 3) по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.

6.2.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

Раздел 7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечным фондом.

7.1.2. Устанавливает ежемесячную доплату работникам за работу в ночное время.

7.1.3. Производит ежемесячную доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Должностной оклад, ставка педагогических работников колледжа, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Работникам Колледжа прошедшим вакцинацию или ревакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются два дополнительных оплачиваемых дня отдыха.

Порядок предоставления дополнительных дней отдыха в связи с проведением вакцинации или ревакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) устанавливается в локальном нормативном акте колледжа.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

1) создание безопасных условий труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ);

2) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

3) создание и функционирование системы управления охраной труда;

4) соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

5) систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6) реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7) разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

8) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9) приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

10) оснащение средствами коллективной защиты;

11) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

12) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

13) проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой

специальной оценки условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

14) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

15) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

16) предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

17) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

18) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

19) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

20) беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

21) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

24) разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профкомом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

25) ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

26) соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями

труда;

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

28) при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 214.1, ст. 216.1 ТК РФ).

8.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

8.5. Организовывать приобретение для работников медицинских книжек за счёт Работодателя.

8.6. Работники обязуются:

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- 3) следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 4) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 5) проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

б) незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (часть вторая статьи 227 ТК РФ) требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.3. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаётся комитет (комиссия) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа Профкома или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

8.3.1. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

8.3.2. Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у Работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

8.3.3. Численность членов комитета (комиссии) определяется в зависимости от численности работников, занятых в колледже, количества структурных подразделений, специфики колледжа и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы Работодателя и работников.

8.3.4. Выдвижение в комитет (комиссию) представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа Профкома, если он объединяет более половины работающих, или на конференции работников и обучающихся (конференция); представители Работодателя выдвигаются Работодателем. Состав комиссии утверждается приказом Работодателя.

8.3.5. Члены комитета (комиссии) выполняют обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы. Комитет (комиссия) осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемым им положением и планом работы, которые утверждаются председателем комиссии.

8.3.6. Члены комитета (комиссии) проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

8.3.7. Члены комитета (комиссии) отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом Профкома или на конференции работников и обучающихся о проделанной ими в комиссии работе. Выборный орган Профкома или конференции работников и обучающихся вправе отзывать из состава комиссии своих представителей и выдвигать в её состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава комиссии и назначать вместо них новых представителей.

8.3.8. Обеспечение деятельности комитета (комиссии), его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождение обучения по охране труда) возлагается на Работодателя.

8.4. Профком обязуется:

- 1) организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа;
- 2) организовывать поездки и экскурсии для членов профсоюза и других работников колледжа;
- 3) организовывать работу по оздоровлению детей работников колледжа;
- 4) оказывать материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. 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 коллективной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

9.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное начисление и перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, стипендий обучающихся, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Профкома и (или) членов Профкома (но не более двух лиц) на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома, а председателя Профкома и его заместителя допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласования вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 - 376 ТК РФ).

9.1.8. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

9.1.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации, охране труда, социальному страхованию, по установлению стимулирующих выплат и других комиссий.

9.1.10. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

1) введение и отмена режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);

2) сокращение численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

3) несоответствие сотрудника (являющегося членом профсоюза) занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации) (п. 3 ч. 1, ч.2 ст. 81 ТК РФ);

4) неоднократное неисполнение сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

5) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374-376 ТК РФ);

- 6) привлечение к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 статьи 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- 7) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- 8) составление графиков сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- 9) разделение рабочего времени на части (на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня) (ст. 105 ТК РФ);
- 10) определение размера и порядка выплаты сотрудникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением сотрудников, получающих оклад), в локальном нормативном акте (ч. 3 ст. 112 ТК РФ);
- 11) привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3, 4 статьи 113 Трудового кодекса РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);
- 12) определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, устанавливаемых работодателем в локальном нормативном акте (ч. 2 ст. 116 ТК РФ);
- 13) утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 14) принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- 15) утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- 16) установление конкретного размера повышения оплаты труда сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- 17) установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 2 ст. 153 ТК РФ);
- 18) установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ч.3 ст. 154 ТК РФ);
- 19) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 20) увольнение сотрудников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (вне зависимости от причины увольнения) (ч. 3 ст. 171 ТК РФ);
- 21) принятие работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);
- 22) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 23) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 24) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

25) разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (пункт 23 ч. 3 ст.214 ТК РФ);

26) установление нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам (ч. 4 ст. 221 ТК РФ);

27) создание комитета (комиссии) по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

Раздел 10. Обязательства профкома

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Предъявлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ).

Предъявлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если работники уполномочили Профком представлять их интересы на условиях, установленных Профкомом.

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

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, внебюджетных средств колледжа.

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

10.1.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 89 ТК РФ).

10.1.6. Направлять в орган исполнительной власти осуществляющего функции и полномочия Учредителя, заявление о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

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

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

- 10.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.13. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации работников и(или) педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников колледжа.
- 10.1.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.1.16. Оказывать по необходимости материальную помощь членам профсоюза.
- 10.1.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля 1 (один) раз в год.

11.1.3. Рассматривают в срок, установленный законодательством, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством РФ.

11.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня вступления в силу.

11.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее 3(трёх) месяцев до окончания срока действия данного договора.

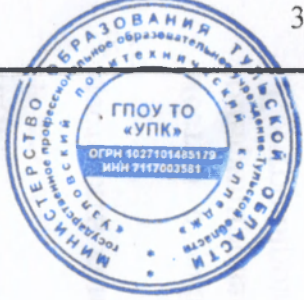
11.1.8. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью 29 (двадцатьдевять) листов.
Верно.

Исполняющий обязанности
директора ГПОУ ТО «УПК»

О.В. Смоликова

30.11.2023





**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
УЗЛОВСКИЙ РАЙОН**

Ленина пл., д. 1, г. Узловая,
Тульская область, 301600
Тел.: (48731) 6-42-05, факс: 6-42-05
E-mail: amo.uzlovaya@tularegion.ru
<https://uzlovaya.tularegion.ru>

08.12.2023 № 15-28/7882

На № 19/371 от 04.12.2023

И.о. директора
государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской
области "Узловский политехнический
колледж"
Смоликовой О.В.

Председателю первичной профсоюзной
организации государственного
профессионального образовательного
учреждения Тульской области "Узловский
политехнический колледж"
Исайкиной Н.А.

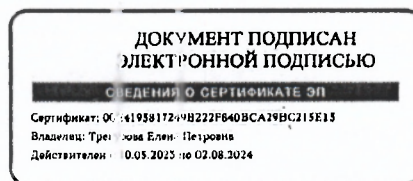
УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

Администрация муниципального образования Узловский район сообщает, что коллективный договор государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области "Узловский политехнический колледж" на 2024 - 2026 годы зарегистрирован «08» декабря 2023 года. Регистрационный номер 34.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Заместитель главы
администрации
муниципального образования
Узловский район**



Е.П.Трегубова

Исп. Митасова Ирина Вячеславовна
тел. 8(48731)6-19-57