



Министерство образования и науки Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
"НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ"
(ГБПОУ НИК)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
"Нижегородский индустриальный колледж"
на 2023-2026 г.г.

От работодателя:

Исполняющий обязанности директора
ГБПОУ НИК



И.С. Филоненко
2023 г.

От профсоюзного комитета:

Председатель первичной профсоюзной
организации
ГБПОУ НИК



Красникова О.И.
2023 г.



РАЗДЕЛ I

1.1. Общие положения

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Нижегородский индустриальный колледж", в лице исполняющего обязанности директора Филоненко Ильи Сергеевича, действующего на основании приказа министерства образования и науки Нижегородской области от 31.05.2023 года № 279-к и Устава (далее – Работодатель), с одной стороны, и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский индустриальный колледж" (далее – Работники), представленными Первичной профсоюзной организацией Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в ГБПОУ НИК (далее – Первичная профсоюзная организация), на основании решения общего собрания работников ГБПОУ НИК (протокол от «24» мая 2022 года), в лице председателя Первичной профсоюзной организации Красниковой Ольги Ивановны, с другой стороны, в дальнейшем вместе именуемые - Стороны, в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации договорились о заключении Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский индустриальный колледж" на 2023-2026 годы (далее – Коллективный договор).

1.2. Цель, задачи и статус Коллективного договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников и обеспечение стабильной и эффективной работы Работодателя на основе соблюдения норм Трудового кодекса Российской Федерации (далее также - ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах,

их правах и гарантиях деятельности» и других нормативных актов в части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации.

1.2.2. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.2.3. Положения настоящего Коллективного договора являются обязательными как для Работодателя, так и для всех Работников независимо от их членства в Первичной профсоюзной организации, если иное не предусмотрено в настоящем Коллективном договоре.

1.3. Содержание и структура Коллективного договора

Содержание и структура Коллективного договора определяется сторонами и включает вопросы:

- социального партнерства;
- ответственности Сторон по выполнению обязательств, предусмотренных Коллективным договором;
- обязательств Сторон;
- оплаты труда;
- рабочего времени и времени отдыха;
- трудовой дисциплины;
- обеспечения занятости;
- социальных гарантий, льгот и компенсаций для Работников;
- улучшения условий и охраны труда Работников.

1.4. Социальное партнерство

1.4.1. Приоритетом закрепляемых Коллективным договором социального партнерства и доверительного сотрудничества Работодателя и Первичной профсоюзной организацией является взаимодействие Сторон на основе признания их прав, безусловной открытости информации и сохранения ее конфиденциальности (в особых случаях), а также

предупреждения социальных конфликтов, проведения консультаций и переговоров.

1.4.2. Стороны признают, что взаимоотношения между ними строятся добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу социально-трудовых отношений, реальности принятых обязательств, систематичности контроля за их исполнением и неотвратимости ответственности.

1.4.3. Доверительное сотрудничество направлено на совершенствование системы управления учебным и воспитательным процессом, повышение производительности труда, поддержку трудовой дисциплины, повышение материального благосостояния Работников, создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

1.4.4. Стороны договорились предпринимать все меры для предотвращения возможных конфликтов в социально-экономической сфере деятельности Работодателя. В случае возникновения разногласий разрешать их в первую очередь посредством прямых и открытых переговоров в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Действие Коллективного договора

1.5.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 05.06.2023 года и действует до 04.06.2026 года.

1.5.2. Условия настоящего Коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, считаются недействительными и не подлежат применению.

1.5.3. Стороны договорились начать переговоры по заключению коллективного договора на следующий период за 2 месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора. При не достижении

согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.5.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.5.5. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.5.6. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Ответственность Сторон **по выполнению обязательств, предусмотренных** **Коллективным договором**

1.6.1. Лицами, ответственными за выполнение обязательств, принятых на себя Работодателем, являются директор и руководители структурных подразделений в соответствии с распределением функциональных обязанностей, действующих у Работодателя.

1.6.2. Лицами, ответственными за выполнение обязательств, принятых на себя Работниками, являются сами Работники, состоящие в трудовых отношениях с Работодателем.

1.6.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказывающиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.6.4. Лица, представляющие Работодателя либо Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных

Коллективным договором, в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые устанавливаются федеральным законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

РАЗДЕЛ II

Обязательства сторон

2.1. Обязательства Работодателя

2.1.1. Соблюдать законы и иные нормативно- правовые акты, условия настоящего Коллективного договора и трудовых договоров.

2.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.3. Обеспечить Работникам безопасные условия труда.

2.1.4. Проводить профессиональную переподготовку и повышение квалификации Работников.

2.1.5. Осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий охраны труда Работников.

2.1.6. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

2.1.7. Сотрудничать с Первичной профсоюзной организацией, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, путем переговоров.

2.1.8. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.9. Своевременно и в полном объеме выплачивать причитающуюся Работникам заработную плату.

2.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством.

2.1.11. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.12. Требовать от Работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, исполнения ими трудовых обязанностей, и бережного отношения к имуществу.

2.1.13. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.

2.1.14. Утверждать с учетом мнения Первичной профсоюзной организации график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (ст. 123 ТК РФ).

2.1.15. Соблюдать требования действующего законодательства при обработке персональных данных Работника.

2.2. Обязательства Работников

2.2.1. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором.

2.2.2. Способствовать повышению эффективности учебного процесса и развитию учебно-производственной деятельности.

2.2.3. Выполнять учебные планы, программы и производственные задания.

2.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.5. Соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или должностному лицу, действующему от лица Работодателя, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

2.2.6. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте, а также соблюдать чистоту в зданиях и на территории Работодателя.

2.2.7. Содействовать сохранности имущества Работодателя и других Работников, бережно относиться к оборудованию, инструментам, спецодежде и другим предметам, выданным в пользование Работникам. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.2.8. Повышать свою квалификацию и профессиональный уровень.

2.2.9. Принимать активное участие в общественных мероприятиях.

2.3. Обязательства Первичной профсоюзной организации

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя;

2.3.2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, сохранению занятости, своевременной оплате труда;

2.3.3. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;

2.3.4. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;

2.3.5. Участвовать в работе по улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;

2.3.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников.

2.3.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении детей Работников и Работников, осуществлять работу по организации летнего оздоровления детей Работников.

2.3.8. Обеспечивать детей Работников – членов Первичной профсоюзной организации новогодними подарками.

2.3.9. Представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.3.10. Осуществлять совместно с Работодателем контроль за состоянием охраны труда, улучшением безопасных условий труда, требовать от исполнителей немедленного устранения нарушений, препятствующих работе.

2.3.11. Участвовать в работе комиссии Работодателя по аттестации педагогических Работников.

РАЗДЕЛ III

Оплата труда.

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Оплата труда Работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГБПОУ НИК.

3.1.2. Базой для расчёта должностного оклада работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессионально-квалификационных групп. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу.

3.1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1.4. Заработная плата выплачивается Работникам как в безналичной форме (на открытый банковский счет работника), так и наличными средствами (через кассу) не реже, чем два раза в месяц:

- 21 числа текущего месяца аванс;
- 6 числа следующего месяца окончательный расчет.

3.1.5. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы работнику устанавливается доплата по соглашению сторон, но не менее 50% от должностного оклада временно отсутствующего Работника.

3.1.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере – 35 процентов от часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного на час работы) за каждый час работы в ночное время;

3.1.7. Оплата труда педагогических работников, выполняющих работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, производится с учетом имеющейся квалификационной категории, если

профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория, в том числе в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор физкультуры
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера	Мастер производственного обучения

производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор физкультуры

3.1.8. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификации;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе к Работодателю в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации

образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождении аттестации – на 6 месяцев.

3.1.9. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся у Работодателя, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении ученой степени – со дня принятия решения Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (п. 2.9.12 постановления Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 468, п. 5.1.5 Регионального отраслевого соглашения между министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-204 годы).

3.1.10. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию, но имеющим государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, а также ученую степень по профилю деятельности, размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с размерами должностных окладов, установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию (п. 8.2.1 Регионального отраслевого соглашения между министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-204 годы).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Разъяснять условия оплаты труда Работнику при приеме на работу и в случае изменения системы оплаты труда (ст. 129, 130, 133, 134 ТК РФ).

3.2.2. Обеспечивать Работников расчетными листами не позднее, чем в день выплаты заработной платы.

3.2.3. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.4. Ознакомить педагогических работников до ухода в отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

РАЗДЕЛ IV

Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от режима рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка – трудовым договором.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий Работников:

4.2.1. для педагогических работников - 36 часов в неделю:

- воспитатель;
- инструктор-физкультуры;
- мастер производственного обучения;
- мастер производственного обучения вождению;
- методист;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- преподаватель;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- руководитель физического воспитания;
- социальный педагог;

- старший вожатый;

- старший методист.

4.2.2. для медицинских Работников – 39 часов в неделю:

- фельдшер;

- медицинская сестра;

- сестра-хозяйка;

- санитарка;

4.2.3. для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

4.2.4. для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

4.2.5. для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

4.2.6. для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

4.2.7. для женщин, работающих в сельской местности (филиал ДЮООЦ «Красный плес») - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе).

4.3. Для остальных Работников продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается заключенным с ним трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.5. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных п.п. 4.2.3, 4.2.4 Коллективного договора для лиц соответствующего возраста.

4.6. Для Работников, замещающих должности, для которых в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка установлен сменный режим работы, Работодатель утверждает графики рабочего времени. Графики рабочего времени доводятся до сведения Работников не позднее чем за 1 (один) месяц до введения их в действие.

При составлении графиков рабочего времени Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

4.7. Привлекать Работника по инициативе Работодателя к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, допускается только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (в случаях и в порядке, установленных ТК РФ);

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (перечень работников с ненормированным рабочим днем установлен в Приложении № 2 к Коллективному договору).

4.8. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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 (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы у Работодателя.

Оплата при работе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы. Ежегодный трудовой отпуск и исчисление трудового стажа при работе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели остаются без изменений.

4.9. Предоставление перерывов в работе в течение рабочего дня (смены) и выходных дней предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК.

4.10. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, а работникам, указанным в п.п. 4.11 – 4.13 Коллективного договора - продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск).

4.11. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим Работникам:

- а) педагогическим работникам:
 - воспитатель;
 - инструктор физкультуры;
 - мастер производственного обучения;

- мастер производственного обучения вождению;
- методист;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- преподаватель;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- руководитель физического воспитания;
- социальный педагог;
- старший вожатый;
- старший методист;

б) руководителям:

- директор;
- заместитель директора по УР;
- заместитель директора по УПР;
- заместитель директора по УВР;
- руководитель УМЦ;
- старший мастер;
- директор ЦПР;
- заместитель директора ЦПР;
- руководитель ресурсного центра;
- директор ЦОПП;
- заместитель директора ЦОПП по учебно-методической работе;
- директор (руководитель) филиала ДЮООЦ «Красный плес»;
- зам.директора ДЮООЦ «Красный плес» по УВР.

4.12. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.13. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

4.14. Для Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена в Приложении №2 к Коллективному договору.

4.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.16. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.17. Работникам, имеющим детей-школьников в возрасте до 10 лет, по их письменному заявлению 1 сентября предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на один календарный день.

4.18. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644.

Продолжительность длительного отпуска определяется работником по согласованию с Работодателем.

Длительный отпуск предоставляется по завершении учебного года, в котором было подано заявление о предоставлении работнику длительного отпуска.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, Работодателем составляется график предоставления длительных отпусков с учетом мнения Первичной профсоюзной организации. Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники:

- имеющие стаж работы в Колледже более 10 лет,
- имеющие медицинские показания или другие причины, по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Разделение длительного отпуска на части возможно по согласованию с Работодателем.

Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с Работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску, если иное не указано в заявлении работника о предоставлении длительного отпуска.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, длительный отпуск предоставляется одновременно с предоставлением длительного отпуска по основному месту работы. Для предоставления отпуска педагогический работник, работающий по совместительству,

предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

4.19. Работодатель обязуется предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком в соответствии со ст. 255-256 ТК РФ, а также отпуска, предусмотренные ст. 257 ТК РФ, Работникам, усыновившим ребенка.

4.20. Работодатель обязуется предоставлять одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.21. Следующим категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работнику, отозванному из отпуска, неиспользованной в связи с отзывом из отпуска части отпуска;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- работникам, работающим по совместительству – одновременно с отпуском по основной работе;
- мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя;
- участникам, инвалидам Великой Отечественной войны; инвалидам, ветеранам боевых действий; военнослужащим, проходившим военную

службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период; лицам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда", и лицам, награжденным знаком "Житель осажденного Севастополя"; лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог (в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащего супруга (в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы из числа: граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения; граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и

переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации; граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности; а также граждане (в том числе временно направленные или командированные), принимавшие в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащие и военнообязанные, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившие в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (в соответствии с Законом РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (в соответствии с Федеральным законом от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" (в соответствии с Федеральным законом от 20.07.2012 №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы (в соответствии с Законом РФ от 15.01.1993 №4301-

1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (в соответствии с Федеральным законом от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.22. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.23. Работодатель вправе отзываться Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.25. Работник может быть освобожден от работы на основании его личного заявления в целях реализации его права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением за ним заработной платы.

4.26. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19, предоставляются два оплачиваемых дополнительных дня отдыха: непосредственно день прохождения вакцинации и следующий за ним день. В случае, если день прохождения вакцинации и (или) следующий за ним рабочий день выпадают на выходной день – дополнительный оплачиваемый выходной день переносится на следующий за ним рабочий день. В случае прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции двухкомпонентной вакциной – оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляются при прохождении вакцинации каждым компонентом вакцины, а также при ревакцинации.

Оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляются на основании письменного заявления работника приказом Работодателя.

Работник должен предоставить копию документа, подтверждающего прохождение вакцинации против новой коронавирусной инфекции, в течение 5 рабочих дней с момента прохождения вакцинации – в случае непредоставления такого документа в установленный срок оплата предоставленных дополнительных дней отдыха не производится, а работник считается отсутствовавшим на рабочем месте без уважительных причин (при отсутствии других уважительных причин отсутствия на рабочем месте).

4.27. В дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно на территории Работодателя иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными

характеристиками по занимаемой должности (воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической работы, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися и т.п.), а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату (классное руководство (кураторство), наставничество и т.д.), педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, вправе не присутствовать на территории Работодателя в целях использования таких дней для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

РАЗДЕЛ V

Дистанционная работа

5.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, его филиала, структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

5.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к

трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

5.3. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение Работником трудовой функции дистанционно, заключается в простой письменной форме в личном присутствии работника.

5.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем направления соответствующего документа на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением о вручении по адресу места жительства Работника, указанному в трудовом договоре, либо путем обмена электронными документами с использованием простой электронной подписи. Дистанционный Работник в трехдневный срок с момента получения документа обязан ознакомиться с ним под роспись и направить в адрес Работодателя подписанный со своей стороны документ об ознакомлении в форме документа на бумажном носителе по почте либо в форме электронного документа по электронной почте. В случае неисполнения Работником данной обязанности, а равно в случае получения от Работника отказа ознакомиться с документом под роспись, составляется соответствующий акт и Работник считается надлежащим образом ознакомленным с документом.

5.5. В случаях, если в соответствии с ТК РФ Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю

объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в простой письменной форме.

5.6. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник лично представляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и Работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

5.7. Взаимодействие дистанционного работника и Работодателя (далее в данном пункте – Стороны), в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, с вызовом Работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, осуществляется путем обмена электронными документами с использованием простой электронной подписи с учетом следующих правил:

- под электронным документом понимается сообщение в формате электронной почты, содержащее непосредственно в этом сообщении или в качестве приложения к нему электронный документ.

- электронный документ считается подписанным простой электронной подписью (далее – ПЭП) Работника, если он направлен с адреса электронной почты Работника на адрес электронной почты Работодателя,

непосредственного руководителя, указанными в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему.

- электронный документ считается подписанным простой электронной подписью Работодателя, если он направлен с адреса электронной почты Работодателя, непосредственного руководителя на адрес электронной почты Работника, указанные в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему.

- каждая Сторона обязуется обеспечить доступ лиц, уполномоченных на подписание электронных документов от ее имени, к простой электронной подписи (адресам электронной почты) исключительно с использованием кодов и(или) паролей. При этом Стороны обязуются соблюдать конфиденциальность указанных кодов и(или) паролей.

- электронный документ считается доставленным Стороне, если он направлен ей на адрес электронной почты, указанными в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему.

- электронный документ считается подписанным электронной подписью с момента, когда Сторона нажала кнопку «Отправить». После этого письмо отозвать нельзя и юридическая воля Стороны, направившей письмо, считается выраженной.

- каждая Сторона обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение 1 рабочего дня.

- если Сторона утрачивает доверие (в частности, но не ограничиваясь, в связи с утратой доступа к ПО, его хищением, а также несанкционированным использованием ПО, ПЭП, средств подтверждения, обнаружением возможных угроз безопасности информационной системы Стороны) к ПЭП и/или средствам подтверждения или возникновения у соответствующей Стороны разумных сомнений относительно возможной утраты доверия к ПЭП и/или средствам подтверждения, Сторона прекращает использовать и простую электронную подпись, и средства ее подтверждения, и

незамедлительно, в течение одного календарного дня, уведомляет об этом другую Сторону любым доступным способом, в том числе посредством телефонной связи. После этого Сторона должна сгенерировать новую простую электронную подпись и новые средства ее подтверждения, и уведомить другую Сторону любым доступным способом, в том числе по телефону, далее направив письменное уведомление о смене электронной почты Почтой России или курьерской службой. После получения уведомления Стороной, обе Стороны обязуются использовать для электронного взаимодействия между собой только новую ПЭП.

5.8. Режим рабочего времени дистанционного Работника определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.9. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.10. Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления Работодателем дистанционного Работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой

функции, на дистанционного Работника распространяется действие статей 166 – 168 ТК РФ.

5.11. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

5.12. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем, непосредственным руководителем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

5.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу

на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие Работника на такой перевод не требуется. При этом Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости Работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации принимается локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, в соответствии с требованиями, предусмотренными ст. 312.9 ТК РФ.

РАЗДЕЛ VI

Трудовая дисциплина

Дисциплина труда – выполнение Правил внутреннего распорядка, обязательное для всех Работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором, локальными и нормативными актами Работодателя.

6.1. Работодатель обязуется создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками трудовой дисциплины, учитывать мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации при наложении дисциплинарных взысканий, установленных ст. 192 ТК РФ.

6.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились проводить политику, направленную на укрепление трудовой дисциплины, систематически проводить рейды по проверке соблюдения работниками трудовой дисциплины; рассматривать на профсоюзных собраниях и педсоветах вопросы трудовой дисциплины и меры по ее укреплению.

6.3. В целях поощрения Работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и высокие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- выдача премии;
- ходатайство о присвоении почетных званий и ведомственных наград (ст. 191 ТК РФ).

6.4. Работодатель может применять за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

Согласно статье 193 Трудового кодекса РФ, дисциплинарное взыскание налагается с учетом соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Первичной профсоюзной организации.

Работник имеет право обжаловать дисциплинарное взыскание в Государственной инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

РАЗДЕЛ VII

Обеспечение занятости

Стороны признают, что важным условием благополучия Работника является гарантированная занятость.

7.1. Работодатель обязуется обеспечивать максимально возможную занятость Работников, не ставить своей целью улучшение собственного экономического положения за счет сокращения численности Работников, не увольнять Работников по сокращению штатов, если его не принудит к этому жесткая экономическая необходимость.

7.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ухудшения финансово-экономического положения Работодателя.

7.3. Работодатель обязуется не менее чем за 3 месяца предоставлять в Первичную профсоюзную организацию информацию о возможных сокращениях Работников.

7.4. Работодатель обязан предупредить Работника персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией структурной единицы или сокращением численности штатов (ст.81 ТК РФ).

7.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

7.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 30 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

7.8. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие имеющиеся вакантные рабочие места.

7.9. Работодатель обязуется при высвобождении Работников в связи с сокращением численности штата, обеспечивать строгое исполнение требований, предусмотренных ТК РФ и законом «О занятости населения» в части, не противоречащей ТК РФ.

7.10. В целях устойчивого развития Работодателя, повышения потенциала работников, усиления социальной защищенности молодых работников (работники в возрасте до 30 лет включительно, впервые принятые на работу по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, и (или) получившие профессиональное образование по соответствующей профессии или специальности и впервые принятые на работу по данной профессии или специальности) Стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

а) Работодатель обязуется:

- создавать условия для профессиональной адаптации и профессионального роста молодых работников, в том числе посредством реализации системы наставничества;
- вовлекать молодых работников в развитие корпоративной культуры;
- информировать молодых работников о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки инновационной, научной и творческой деятельности;
- создавать условия для повышения квалификации молодых работников.

б) Первичная профсоюзная организация обязуется:

- создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности;
- создать при Первичной профсоюзной организации комиссию по работе с молодыми работниками;
- содействовать самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов

РАЗДЕЛ VIII

Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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 Первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Первичной профсоюзной организации в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Первичной профсоюзной организации членских взносов в размере 1% из заработной платы Работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

Членские взносы перечисляются на счет Первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

8.6. Члены Первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Работодателя по аттестации педагогических работников.

8.7. Работодатель обеспечивает информирование всех лиц, принимаемых им на работу, о наличии Первичной профсоюзной организации.

8.8. Через средства связи, имеющиеся у Работодателя, Первичная профсоюзная организация вправе информировать Работников о деятельности Первичной профсоюзной организации, оповещать о планируемых профсоюзных мероприятиях.

РАЗДЕЛ IX

Социальные гарантии, льготы и компенсации Работников

Стороны договорились, что Работодатель:

9.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам.

9.3. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками, в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работниками государственных учреждений Нижегородской области.

9.4. Оказывает материальную помощь Работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ГБПОУ НИК.

9.5. Поощряет денежными премиями Работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок, а также срочный трудовой срок на срок, превышающий 3 календарных месяца:

- в связи с юбилейными датами (начиная с 50 лет, каждые 5 лет) в размере 5000 рублей;

- в связи с празднованием дня рождения (не юбилейной датой) в размере 1 000 рублей.

9.6. Выплачивает компенсацию на транспортные расходы мастерам производственного обучения при прохождении производственной практики обучающимися на предприятиях города и другим Работникам, в рамках осуществления должностных обязанностей вне места постоянной работы по маршрутным листам.

9.7. Компенсирует расходы на услуги сотовой связи в установленном размере следующим работникам:

Наименование должности	Размер компенсации, руб/мес.
Директор	600
Главный бухгалтер	600
Заместитель директора по УР	600
Заместитель директора по УПР	600
Заместитель директора по УВР	600
Заместитель директора по общим вопросам	600
Заместитель директора по стратегическому	600

9.8. Совместно с Первичной профсоюзной организацией осуществляет работу по организации и финансированию торжественных мероприятий, посвященных Дню Учителя, встрече Нового года, дней здоровья, чествование Работников в связи с юбилейными датами и присвоением наград, а также культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий.

9.9. Предоставляет работникам Колледжа следующие услуги:

- оздоровление и отдых работников и членов их семей на базе ДЮООЦ «Красный плес» со скидкой 10%;
- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки, переподготовки кадров, а также получение дополнительных образовательных услуг в Колледже со скидкой 10%.

РАЗДЕЛ X

Охрана труда и здоровья Работников.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

10.1.2. Проводить работу по созданию условий для осуществления трудового процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством, Уставом и иными локальными актами по охране труда.

10.1.3. Разработать, внедрить и совершенствовать систему управления охраной труда.

10.1.4. Заключение Соглашение по охране труда, являющееся неотъемлемой частью Коллективного договора, с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических, санитарно-бытовых мероприятий по охране труда и пожарной безопасности,

мероприятий по обеспечению СИЗ, а также, целей и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования сроком на 1 год и выполнять условия, указанные в нем.

10.1.5. Сформировать Фонд средств на мероприятия по охране труда, размер которого ежегодно определяется Соглашением по охране труда.

10.1.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение медицинских осмотров.

10.1.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и своевременное отчисление средств на эти цели.

10.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

10.1.9. Обеспечить гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда или на работы в условиях, отличающихся от нормальных.

10.1.10. Организовать обучение Работников безопасным методам и приемам работы, а также проверку их знаний по охране труда в соответствии с нормативными документами.

10.1.11. Проводить со всеми поступающими на работу, а также с Работниками необходимые виды инструктажей по охране труда и пожарной безопасности.

10.1.12. Обеспечить структурные подразделения журналами регистрации проведения инструктажей, наглядными пособиями, законодательными и иными нормативно-правовыми актами, справочными материалами по охране труда и пожарной безопасности, справочными материалами.

10.1.13. Разработать и утвердить программы вводного и первичного инструктажей, инструкций по охране труда по видам работ, имеющемуся оборудованию и по должностям штатного расписания, с обязательным согласованием их с Первичной профсоюзной организацией в установленном порядке.

10.1.14. Осуществлять совместно с Первичной профсоюзной организацией контроль состояния условий и охраны труда, выполнение Соглашения по охране труда.

10.1.15. Оказывать содействие контролирующим органам, членам комиссии по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в структурных подразделениях. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать действенные и неотложные меры.

10.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

10.1.17. Периодически проводить общий технический осмотр зданий и сооружений, обследуя их конструкции, инженерные системы, отделку, элементы внешнего благоустройства на соответствие безопасной эксплуатации.

10.1.18. Обеспечить соответствие параметров микроклимата в зимний и летний периоды, чистоты воздушной среды в соответствии с требованиями СанПиН в учебных, производственных, административных помещениях.

10.1.19. Обеспечивать за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и

периодических медицинских осмотров, а также в установленных случаях обязательного психиатрического освидетельствования Работников.

10.1.20. Обеспечивать проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей.

10.1.21. Организовать санитарные посты с аптечками для оказания первой помощи, укомплектованными в соответствии с рекомендациями Минздрава России.

10.1.22. Проводить ремонт, реконструкцию и оснащение санитарно-бытовых помещений (санузлов, душевых), пищеблоков и обеденных залов.

10.1.23. Обеспечивать Работников за счет средств Работодателя сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

10.1.24. Обеспечить соблюдение Работниками требований пожарной безопасности, требований гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций, антитеррористической безопасности.

10.1.25. Обеспечить помещения зданий автоматической противопожарной системой, противопожарными средствами.

10.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.2.1. Осуществлять защиту прав Работников на здоровые и безопасные условия труда в рамках законодательства РФ.

10.2.2. Совместно с Работодателем осуществлять контроль состояния охраны труда и выполнением мероприятий по улучшению условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья Работников в период трудовой деятельности.

10.2.3. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных Коллективным договором.

РАЗДЕЛ XI

Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность Сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией осуществляет контроль за исполнением Коллективного договора и не реже двух раз в год отчитываются перед Работниками об его выполнении.

11.3. Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией рассматривают в 10-дневный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с выполнением Договора.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

РАЗДЕЛ XII

Заключительные положения

12.1. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя или расторжения трудового договора с лицом, выполняющим функции единоличного исполнительного органа Работодателя.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства РФ,

12.4. В случае необходимости Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять Работникам положения Договора, в необходимых случаях с привлечением для этого соответствующих специалистов Работодателя, содействовать реализации прав и интересов Работников, основанных на Договоре.

12.5. Если в период действия Договора условия финансово-экономического положения Работодателя ухудшатся, то по взаимному согласию Сторон действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем в письменной форме составляется соответствующее совместное решение, подписываемое Сторонами.

РАЗДЕЛ XIII

Приложения

13.1. Приложение №1. Положение об оказании материальной помощи работникам ГБПОУ НИК.

13.2. Приложение №2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

13.3. Приложение №3. Соглашение по охране труда.

Положение
об оказании материальной помощи работникам
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
"Нижегородский индустриальный колледж"

Материальная помощь работнику оказывается на основании его личного письменного заявления и предоставления подтверждающих документов. Материальная помощь оформляется приказом Колледжа.

В случае смерти работника выплачивается единовременная материальная помощь близким родственникам в размере 4000 рублей. Работодатель может оказывать помощь в организации похорон работника.

Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях:

1. В случае потери (смерти) близких родственников (ребенка, матери, отца, мужа, жены) в размере 4000 рублей.
2. Уход работника на заслуженный отдых (пенсию), единожды – в размере 5000 рублей.
3. Пострадавшему от стихийных бедствий (пожар, наводнение и т.д.) – в сумме 5000 рублей.
4. В связи с продолжительной болезнью свыше 90 дней - в размере 5000 рублей.
5. В связи с бракосочетанием – 4000 рублей.
6. В связи с рождением ребенка – 4000 рублей.
7. Родителям детей-инвалидов - в размере 5000 рублей (один раз в год).
8. Работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении (не чаще, чем один раз в год) – в размере 5000 рублей.

От работодателя:

От работников:

Исполняющий обязанности директора
ГБПОУ НИК

Председатель первичной профсоюзной
организации в ГБПОУ НИК



И.С. Филоненко
2023 года



Красникова О.И.
2023 года

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность предоставляемого им ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Должность	Кол-во дней дополнительного отпуска
Административный персонал		
1	Директор	5
2	Главный бухгалтер	5
3	Заместитель директора по УР	3
4	Заместитель директора по УПР	3
5	Заместитель директора по УВР	3
6	Заместитель директора по общим вопросам	3
7	Заместитель директора по стратегическому развитию	3
Учебно-вспомогательный персонал		
8	Начальник отдела организационно-правовой работы	3
9	Заместитель главного бухгалтера	3
10	Руководитель хозяйственной службы	3
11	Руководитель службы обеспечения	3
12	Бухгалтер	3
13	Бухгалтер-калькулятор	3
14	Экономист	3
15	Экономист по закупкам	3
16	Юрисконсульт	3
17	Секретарь руководителя	3
ДЮООЦ «Красный плес»		
22	Директор (руководитель) филиала	3

От работодателя:

Исполняющий обязанности директора
ГБПОУ НИК

И.С. Филоненко
« 05 » _____ 2023 года



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации в ГБПОУ НИК

Красникова О.И.
« 05 » _____ 2023 года



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения

"Нижегородский индустриальный колледж"

на 2023 г.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда является правовой формой планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБПОУ НИК, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения сотрудников колледжа.

Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский индустриальный колледж» на 2020-2023 годы.

2. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение	Стоимость, руб.
1	2	3	4	5
1. Организационные мероприятия				
1.1	Разработать «Положение о СОУТ»			
1.2	Организовать проведение в колледже специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О проведении специальной оценки условий труда»	50 мест до конца 2023г.	директор специалист по ОТ профком бухгалтерия	50000руб.
1.3	Организовать проведение в колледже оценки профессиональных рисков в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ст.214	135 мест до конца 2023г	директор специалист по ОТ профком бухгалтерия	108000 руб.

1.4	Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев во время учебного процесса и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законодательством	ежемесячно	директор бухгалтерия	0,28% от ФОТ
1.5	Обеспечить контроль соблюдения работниками колледжа требований, правил и инструкций по ОТ и ПБ	постоянно	директор специалист по ОТ профком ответственные лица по приказу	
1.6	Обеспечить разработку, внедрение и совершенствование СУОТ	до 30.12.2023г.	директор профком специалист по ОТ	
1.7	Обеспечение за счет средств работодателя обучения и проверки знаний по охране труда, ГО и ЧС, электробезопасности, пожарной безопасности, по антитеррористической безопасности и других в соответствии с нормативными требованиями	в соответствии с утвержденным графиком обучения	директор главный бухгалтер специалист по ОТ руководитель хозяйственной службой	
1.8	Обеспечение питьевого режима в соответствии с СанПиН		хозяйственная служба	
2. Технические мероприятия				
2.1	Обеспечение защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов. Обеспечение средствами защиты, приборами контроля.	постоянно	директор бухгалтерия Хозяйственная служба специалист по ОТ	7500.00руб.
2.2	Обеспечить соответствие параметров микроклимата в зимний и летний периоды, чистоты воздушной среды в соответствии с требованиями СанПиН в учебных, производственных и административных помещениях колледжа.	Постоянно	Хозяйственная служба завхозы бухгалтерия	
2.3	Обеспечить исправную и бесперебойную работу	постоянно	Хозяйственная служба	

	имеющейся системы внутренних и наружных электросетей.		ответственный за электрохозяйство слесарь-электрик	
2.4	Проводить периодические измерительно-испытательных работы электроустановок колледжа	1 раз в 3года	Хозяйственная служба бухгалтерия	62000.00 руб.
2.5	Осуществлять своевременный контроль технического состояния оборудования, зданий, сооружений и помещений	2 раза в год (весна-осень)	Комиссия по приказу директора	
2.6.	Обеспечить исправную и бесперебойную работу инженерно-технических сетей (водоснабжение, канализация, отопление) и работу по устранению аварийных ситуаций		Хозяйственная служба бухгалтерия	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-эпидемические мероприятия				
3.1	Организация предварительных и периодических медицинских осмотров, флюорографического обследования работников колледжа за счет средств работодателя	при приеме на работу, ежегодно	директор специалист по ОТ отдел кадров бухгалтерия	580000.00руб.
3.2	Укомплектование аптечками для оказания первой помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	ежегодно (август-сентябрь)	хозяйственная служба, бухгалтерия	15000.00руб
5. Мероприятия по пожарной безопасности				
5.1	Обеспечение объектов колледжа необходимым количеством первичных средств пожаротушения. Контроль их технического состояния	постоянно	хозяйственная служба бухгалтерия	5000.00 руб.
5.2	Заправка и замена огнетушителей	ежегодно	хозяйственная служба бухгалтерия	36081.00 руб.
5.3	Разработка инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с Правилами пожарной безопасности и других нормативных документов	по мере необходимости	директор специалист по ОТ председатель профкома	
5.5	Обеспечение наличия и	постоянно	специалист по ОТ	200000.00руб.

	бесперебойности работы автоматической противопожарной системы		обслуживающая организация	
5.6	Обеспечение реконструкции, замены имеющихся и монтажа систем новых АПС	по мере необходимости	специалист по ОТ обслуживающая организация	100000.00руб.
5.7	Обучение работников мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации	1 раз в 3года (руководителей) 2 раза в год (май-сентябрь)	Зам. директора по Хозяйственная служба Специалист по ГО	
5.8	Обеспечение содержания территорий, зданий, сооружений, помещений и других объектов колледжа в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и правилами пожарной безопасности (уборка и вывоз мусора)	постоянно	хозяйственная служба бухгалтерия обслуживающая организация	

От работодателя:

Исполняющий обязанности директора
ГБПОУ НИК


И.С. Филоненко

« 05 » июня 2023 года



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации в ГБПОУ НИК


Красникова О.И.

« 05 » июня 2023 года

