

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного профессионального образовательного учреждения
Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий»
на 2025-2027 гг.

От работодателя

Директор
государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской
области «Новомосковский техникум
пищевых биотехнологий»

Н.И. Зайцева

«26» февраля 2025 г.



От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
профессионального образовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский техникум пищевых
биотехнологий»

С.А. Соболев

«26» февраля 2025 г.



Принят «24» февраля 2025 г. на собрании
работников государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области
«Новомосковский техникум пищевых
биотехнологий»

г.Новомосковск
2025 г.

1. Общие положения

1.1. Правовые основы Коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий» (далее – Учреждение, ГПОУ ТО «НТПБ») и является основным правовым документом.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения; направлен на повышение социальной защищенности Работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения и на повышение взаимной ответственности сторон.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются Работодатель в лице директора ГПОУ ТО «НТПБ», именуемого далее «Работодатель», и Работники Учреждения в лице председателя первичной Профсоюзной организации ГПОУ ТО «НТПБ», далее - «Профсоюз». Профсоюзная организация является единственным полномочным представителем коллектива Работников при подготовке проекта Коллективного договора и его заключении, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости Работников, создания благоприятных условий для осуществления трудовых функций каждым Работником и нормальной деятельности коллектива в целом, отдыха Работников и другим социально-трудовым вопросам.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех Работников ГПОУ ТО «НТПБ».

Пункты коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств Профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

1.5. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Работодатель размещает текст коллективного договора на официальном сайте Учреждения в трехдневный срок после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения и (или) переизбрания председателя первичной Профсоюзной организации.

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

1.8. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него условия, снижающие уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством, Областным трехсторонним соглашением.

Работодатель обязуется не принимать локальные нормативные акты, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, Областным трехсторонним соглашением, настоящим Коллективным договором.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами коллегиально.

1.14. Управление Учреждением строится на принципах единоначалия и коллегиальности. Формой коллегиального управления Учреждения являются: общее собрание Работников и обучающихся Учреждения (далее - Общее собрание).

Формы участия Работников в управлении:

- учет мнения (по согласованию) Общего собрания Работников;
- учет мнения (по согласованию) Профсоюза;
- проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2.2. В случае внесения дополнений, изменений в законодательство, на основании которого заключен настоящий Коллективный договор, в договор также вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 и 59 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников ГПОУ ТО «НТПБ», Уставом Учреждения и иными локальными нормативными актами.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работодатель обязуется предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать Работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.6. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, учебным графикам, количества обучающихся, занимающихся, групп, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается приказом директора Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических Работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических Работников до ухода в очередной оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся.

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

3.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и распределяется между другими преподавателями.

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

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения

количества групп;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагогических Работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

3.13. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции.

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

3.14. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности (штата) Работников, рассматриваются с участием Профсоюза.

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

3.17. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с Работниками Учреждения, реализующим общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей указывается условие о дистанционной работе в соответствии с программой.

3.18. На дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

3.19. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, 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).

3.20. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе Работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

При временном переводе Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуется.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления Работника Работодателем на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. В случае направления Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование в другую местность с отрывом от работы, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

4.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими Работниками аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Оплата труда

Порядок и условия оплаты труда Работников Учреждения регулируются положением об условиях оплаты труда Работников, разработанным в соответствии с трудовым законодательством и постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда Работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности. Производить индексацию заработной платы Работников Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами правительства Тульской области.

5.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.1.3. Производить оплату труда Работников в соответствии с положением об условиях оплаты труда Работников ГПОУ ТО «НТПБ».

5.1.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца за расчетный период с 1 по 15 число с учетом отработанного времени и 3 число следующего месяца за расчетный период с 16 числа по дату окончания текущего месяца с учетом отработанного времени. Выплата заработной платы производится через расчетный счет, открытый на имя Работника в кредитной организации (банке).

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

5.1.5. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) Работников в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.1.6. Производить оплату отпусков Работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.1.7. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт 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.

5.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении Работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные Работниками, в соответствии с Положением о служебных командировках.

5.1.9. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ.

5.1.10. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177) Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

5.1.11. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с Положением о порядке выплат стимулирующего и компенсационного характера, установления доплат, надбавок и материальной помощи работникам государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий».

5.1.12. Заработная плата за Работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от Работника и Работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель действует в соответствии со ст. 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного Профсоюзного органа.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное ст. 179, ст. 261 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий Работников.

6.2.2. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи одновременно.

6.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата Работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства Учреждения).

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Работников ГПОУ ТО «НТПБ» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.3. Режим труда и отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работников ГПОУ ТО «НТПБ» на основании действующего трудового законодательства РФ.

7.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Для Работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и 36 часов в неделю для педагогических Работников. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического Работника.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Для преподавателей устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы.

Верхний предел учебной нагрузки для преподавателей устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

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

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, и Работников, являющихся инвалидами (на основании индивидуальной программы реабилитации или абилитации), устанавливается сокращенная рабочая неделя в соответствии с ТК РФ.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.5. Для Работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени для сменных Работников устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка дня для Работников ГПОУ ТО «НТПБ».

7.6. В течение рабочего дня Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка дня для Работников или по соглашению между Работниками и Работодателем.

В случаях, когда педагогические Работники и иные Работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим Работникам и иным Работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

7.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель устанавливает:

7.7.1. Сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

7.7.2. Неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению Работников, в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

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

7.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях, предусмотренных в соответствии со ст. 113 ТК РФ:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день Работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется Работникам по их письменным заявлениям на имя директора.

7.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 56 календарных дней педагогическим Работникам, 30 календарных дней инвалидам и 28 календарных дней остальным сотрудникам, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом первичной Профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам за первый год работы может быть предоставлен и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в Учреждении по соглашению сторон.

При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель предоставляет Работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

7.12. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

7.13. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ.

7.14. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в связи с проживанием в зоне с

льготным социально-экономическим статусом, в соответствии со ст. 116 ТК РФ и ст. 19 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

7.15. Педагогическим Работникам, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска составляет 365 дней.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется датой подачи заявления, но не позднее, чем за два месяца до начала очередного учебного года.

В течение учебного года в длительном отпуске может находиться не более 2-х Работников.

Распорядительный акт издается за 2 недели до наступления длительного отпуска. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

Работник, имеющий право на длительный отпуск должен предоставить Работодателю сведения с предыдущего места работы о том, что длительный отпуск ранее не предоставлялся или предоставлялся (дата предоставления длительного отпуска).

Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию образовательного Учреждения не позднее, чем за 3 рабочих дня до выхода на работу. В случае досрочного выхода Работника отпуск считается полностью использованным.

Длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности педагогическому Работнику не продляется.

Длительный отпуск предоставляется всем педагогическим Работникам, в том числе работающим по совместительству.

Из длительного отпуска педагогический Работник не может быть отозван без его личного согласия.

Длительный отпуск предоставляется педагогическим Работникам Учреждения без сохранения заработной платы.

7.16. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников образовательного Учреждения.

В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

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

7.17. По результатам проведения специальной оценки условий труда Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

7.19 Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128

Трудового кодекса Российской Федерации и дополнительно в случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам и ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий РФ, в том числе на территории других государств, - от 35 до 60 дней в году (ст. ст. 14 - 19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- 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;
- работникам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами, в порядке и по основаниям, предусмотренным ст. 263 трудового кодекса Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- в случае смерти близких родственников - 3 календарных дня;

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1. Создает условия для доступа Работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного Учреждения.

8.2. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья Работников.

8.3. Предоставляет Работникам следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу (оплата первичного медицинского осмотра);
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением при получении первого образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.4. Кроме того, Работодатель обеспечивает следующие выплаты:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя, либо сокращением численности или штата Работников, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие (ст. 178 ТК РФ);

8.5. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

8.5.1. Материальная помощь оказывается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

8.5.2. Материальная помощь выплачивается в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников (родителей, детей, супругов), чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие), необходимостью приобретения дорогостоящих препаратов или необходимостью проведения дорогостоящего лечения, юбилейными датами (50,60,70,75,80 лет).

Материальная помощь не оказывается Работникам, заключившим срочный трудовой

договор на выполнение временных работ (сроком до двух месяцев).

8.5.3. Основанием для оказания материальной помощи является заявление Работника с приложением подтверждающих документов.

8.6. Гарантии Работникам при прохождении диспансеризации:

8.6.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.6.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.8.6.3 при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.6.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.8. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8.9. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации от коронавирусной инфекции Работодатель освобождает Работника от работы на два дня (в день вакцинации и после прохождения вакцинации) с сохранением места работы и заработной платы на основании письменного заявления Работника, при этом дни освобождения согласовываются с Работодателем. Либо эти дни могут быть присоединены к очередному отпуску по желанию Работника.

8.10. В соответствии со ст. 351.7. ТК РФ в случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее – ВС РФ).

Работодатель на основании заявления Работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению Работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с Работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора

приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7. ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование Работника, негосударственное пенсионное обеспечение Работника, улучшение социально-бытовых условий Работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, расторжение трудового договора с Работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой ст.

81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения Работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного Работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ.

В соответствии со статьями 254-262, 264 Трудового Кодекса Российской Федерации осуществлять меры поддержки лиц с семейными обязанностями:

- обеспечивать перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- предоставлять отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также отпуск работникам, усыновившим ребенка;
- предоставлять перерывы для кормления ребенка;
- соблюдать гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- соблюдать гарантии женщин в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;
- соблюдать гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора;
- предоставлять дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами;
- соблюдать очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов; очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей; гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери».

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. Работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности, имеют право на следующие поощрения:

- а) выплата премии;
- а) объявление благодарности;
- б) награждение почетной грамотой.

9.2. За особые трудовые услуги перед обществом и государством Работники Учреждения представляются к наградам, установленным законодательством РФ и иным государственными наградами.

9.3. В целях стимулирования труда, педагогических и иных Работников, связанных с обеспечением учебного процесса, они могут быть представлены к поощрениям, применяемым в соответствии с Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах образовательной организации.

9.4. Меры поощрения, предусмотренные пунктом 9.1., применяются Директором Учреждения с учетом мнения руководителей структурного подразделения и по согласованию с выборным органом первичной Профсоюзной организации, оформляются приказом и доводятся до сведения Работника в торжественной обстановке.

9.5. Сведения о поощрениях, относящихся в соответствии с действующими нормативными правилами к категории наград, вносятся в трудовую книжку Работника (ст.6 ТК РФ).

10. Охрана труда

10.1. В соответствии с законодательством об охране труда Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

10.2. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

10.3. Работодатель по согласованию с Профсоюзом разрабатывает Соглашение по охране труда и осуществляет указанные в Соглашении мероприятия за счет средств,

выделяемых на охрану труда.

10.4. Соглашение по охране труда является обязательным приложением к Коллективному договору (Приложение № 1).

10.5. В Учреждении проводится поэтапное проведение специальной оценки условий труда, на ее основе в установленном порядке разрабатываются мероприятия по улучшению условий труда.

10.6. Стороны договорились, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охрана труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

10.7. Обязательства Работодателя:

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей Профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- обеспечивает проведение в Учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ;

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров Работников

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

10.8. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель утверждает план мероприятий по охране труда.

10.9. Стороны договорились, что Работодатель по каждому несчастному случаю на работе создает специальную комиссию по расследованию причин и их предотвращению. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Профсоюза. Комиссию возглавляет Работодатель.

10.10. Стороны обязуются соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, а также правилами и инструкциями по охране труда.

10.11. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, Работодатель обязуется соблюдать установленные законодательством Российской Федерации для отдельных категорий Работников дополнительные гарантии охраны труда.

10.12. Стороны согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, не обеспечения Работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работников, Работники вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за Работниками Учреждения

сохраняется место работы и производится оплата в соответствии с нормами, установленными ТК РФ и иными федеральными законами.

10.13. Работодатель обеспечивает необходимые условия для повышения уровня знаний Работников Учреждения по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии (с отрывом и без отрыва от работы). Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве в специализированных учреждениях производится за счет средств Работодателя.

10.14. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма Работников Учреждения.

10.15. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Профсоюза создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профсоюза. Комиссия по охране труда организует совместную деятельность 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 по охране труда.

10.16. Работодатель обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также психиатрического освидетельствования Работников в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

11. Гарантии деятельности Профсоюза

11.1. 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 деятельностью в Профсоюзе.

11.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

11.4. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Работодатель обязан предоставить Профсоюзу 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 (ст. 377 ТК РФ).

11.5. Работодатель предоставляет членам Профсоюза необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.6. Профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о Профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюз содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав Работников, снижению социальной напряженности в Учреждении.

11.7. По письменному заявлению Работников, являющихся членами Профсоюза, осуществляется безналичное перечисление на счет Профсоюза Профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы Работника.

11.8. Работники, избранные в состав выборного органа первичной Профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного органа, членами которого они являются; председатель Профсоюзной организации, его заместитель - без предварительного согласия органа вышестоящей Профсоюзной организации;

10.11. Увольнение по инициативе Работодателя, лиц, избранных в состав выборного органа первичной Профсоюзной организации, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя, его заместителя – с согласия вышестоящего Профсоюзного органа;

11.12. Членам выборного органа Профсоюзной организации предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка на время их краткосрочной Профсоюзной учебы.

11.13. Члены выборного Профсоюзного органа на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с момента подписания сторонами до заключения нового и может быть продлен на срок не более 3-х лет. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего Коллективного договора до сведения Работников в течение семи дней с момента его подписания.

12.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со ст. 51 ТК РФ.

12.6. Стороны рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.7. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора подводятся один раз в год в январе на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей Работодателя и Профсоюза и доводятся до сведения Работников Учреждения.

В данной пачке документов
пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

18
«восемьдесят» листов
Директор

Н.И. Зайцева

«26» 02 2025 20 г

