Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Нижегородский радиотехнический колледж» (ГБПОУ «НРТК»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Нижегородский радиотехнический колледж»
(юридический адрес: 603950, г. Нижний Новгород, ул. Студенческая, д. 6)
Срок действия: с «29» ноября 2020 г. по «28» ноября 2023 г.

От работодателя:
Директор ГБПОУ «НРТК»

_____ И.А. Кормщикова

Приказ от «27» ноября 2020 г. № 792/1-О

М.П.

От работников:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГБПОУ «НРТК»

_____ О.М. Шилова

«27» ноября 2020 г.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «11» 01 2021 г. № 1/21-КД
с рекомендациями
наличие/отсутствие замечаний
Руководитель управления
должность
А.М. Сарулина
(подпись) (ФИО)

г. Нижний Новгород
2020г.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее — Коллективный договор) между работниками и администрацией Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский радиотехнический колледж» (далее — Колледж) регулирует трудовые отношения между работниками и работодателем, рабочее время и время отдыха, оплату труда, охрану труда, социальные гарантии и льготы, обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации Колледжа.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями:

— Конституции Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12.12.1993г.;

— Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;

— Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

— Федерального закона от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

— постановления Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

— приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

— приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

— постановления Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 No 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области»;

— приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

— приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

— приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

— иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Нижегородской области;

— Устава Колледжа;

— Правил внутреннего трудового распорядка Колледжа.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора Колледжа, именуемый далее «работодатель» и работники Колледжа, именуемые далее «работники», представляемые первичной профсоюзной организацией Колледжа, в лице председателя первичной профсоюзной организации Колледжа.

1.4. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Колледжа, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Колледжа;
- усиления ответственности сторон за результаты экономической деятельности и показатели эффективности работы Колледжа;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания психологического благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех работников Колледжа независимо от принадлежности к первичной профсоюзной организации Колледжа.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять. Действие настоящего Коллективного договора по вопросам, организацию которых на себя берет первичная профсоюзная организация Колледжа распространяется только на членов первичной профсоюзной организации Колледжа.

1.7. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.8. Первичная профсоюзная организация Колледжа является полномочным представительным органом работников Колледжа, защищающим их интересы при

проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.9. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Колледжа, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации Колледжа представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно с работодателем.

1.11. Стороны Коллективного договора обязуются разрешать возникающие разногласия путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы совместно, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе.

1.12. В период действия Коллективного договора первичная профсоюзная организация Колледжа не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Коллективного договора.

Работники предоставляют право первичной профсоюзной организации Колледжа договариваться с работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.13. Коллективный договор гарантирует соблюдение порядка учета мнения первичной профсоюзной организации Колледжа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Первичная профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение первичной профсоюзной организации Колледжа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с первичной профсоюзной организацией Колледжа в целях достижения взаимоприемлемого решения.

В случае не достижения согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а первичная профсоюзная организация Колледжа имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации Колледжа:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Положение о совместной комиссии по охране труда;
- Положение о службе охраны труда;
- Положение о системе управления охраной труда;
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- Положение об организации выдачи и применения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- Положение об уполномоченном лице по охране труда первичной профсоюзной организации колледжа;
- Положение об обучении по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников колледжа.
- Положение о соотношении учебной и другой педагогической работы в пределах учебного года или рабочей недели.

Работодатель также может учитывать мнение первичной профсоюзной организации Колледжа при утверждении иных локальных нормативных актов Колледжа.

1.15. При утверждении перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами работодатель также учитывает мнение первичной профсоюзной организации Колледжа.

1.16. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и официальный сайт Колледжа).

1.17. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа и его подразделения.

2. Трудовые отношения. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также региональным отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3.Трудовые договоры заключаются:

-на неопределенный срок (если в трудовом договоре не оговорен срок его действия);

-на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон с лицами, указанными в статье 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, режима труда и отдыха.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Колледже правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым функциям работника (например, должностная инструкция), Коллективным договором (ст. 67,68 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом РФ. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категорий лиц, перечисленных в ст. 70, 207, 289 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Колледжа.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 60 ТК РФ).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом

РФ (ч.2,3 ст. 72.2ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязан оформить изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (ст. 57,58 ТК РФ).

2.11. Участие первичной профсоюзной организации Колледжа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным условием в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

При увольнении работника в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатам и аттестации, в аттестационную комиссию в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации Колледжа.

2.12. Увольнение работников по инициативе Работодателя, являющихся членами первичной профсоюзной организации Колледжа, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Колледжа.

В случае несогласия первичной профсоюзной организации с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

2.13. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников Колледжа.

2.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.15. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до

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

2.16. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Колледж и занятие открывшихся вакансий.

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

2.18. Учебная нагрузка преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы на новый учебный год устанавливается директором Колледжа по соглашению сторон.

2.19. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом постоянной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Колледжа в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.21. Работники Колледжа, включая директора Колледжа и его заместителей, могут осуществлять в Колледже на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников, органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации Колледжа и при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.22. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.23. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно по соглашению сторон.

2.24. Уменьшение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно по инициативе работодателя в следующих случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

2.25. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.26. Все вопросы, связанные с полной или частичной ликвидацией структурных подразделений, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, предварительно осуществлять с учетом мнения первичной профсоюзной организации Колледжа.

2.27. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее, чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.28. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.29. Работодатель обязуется создать условия для реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.30. Педагогический работник обязан проходить в установленном законодательством РФ порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха педагогических и других работников Колледжа регламентируется ТК РФ, главой 5 Федерального закона «Об образовании

в Российской Федерации» от 29.12.2012 No 273-ФЗ, приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными директором Колледжа.

3.2. Режим работы директора Колледжа, его заместителей, руководителей структурных подразделений определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Колледжа и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности в течение рабочего дня, отдельный перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися.

3.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в академических часах и включает: проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций (не предусмотренных тарификацией), оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

-периодические кратковременные дежурства в Колледже в период образовательного процесса, которые проводятся под руководством дежурного администратора и направлены на обеспечение порядка и дисциплины во время перерывов между учебными занятиями.

Дежурства проводятся по графику дежурств, утвержденному директором Колледжа с учетом режима рабочего времени каждого преподавателя и мастера производственного обучения, в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, других особенностей работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.7. Дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работ, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.8. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.9. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного в соответствии с занимаемой должностью. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.10. Преподаватели Колледжа, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметно-цикловых комиссий, к подготовке комплектованию учебных кабинетов (лабораторий) к образовательному процессу.

3.11. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.12. Период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В период отмены учебных занятий в отдельных группах, либо в целом по Колледжу, педагогические работники привлекаются к учебно- воспитательной, методической, организационной работе в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Колледжа.

3.13. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением педагогических работников (п. 3.14. настоящего коллективного договора).

3.14. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.15. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

3.15.1. 36 часов в неделю устанавливается следующим работникам:

- мастерам производственного обучения;
- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам - организаторам;
- методистам;
- руководителям физического воспитания;
- преподавателям – организаторам ОБЖ.

3.15.2. 30 часов в неделю устанавливается следующим работникам:

- инструктору по физической культуре.

3.15.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для педагогов дополнительного образования составляет 18 часов в неделю, для преподавателей 720 часов в год.

3.16. Учебная нагрузка педагогическим работникам, оговариваемая в трудовом договоре устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области до ухода работника в отпуск.

3.17. В распределении педагогической нагрузки принимают участие предметно-цикловые комиссии.

3.18. За преподавательскую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы,

производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.19. Об уменьшении педагогической нагрузки в течение учебного года педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3.20. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года и окончания учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном на основании тарификации в начале учебного года.

3.21. В случае болезни, командировки, административного отпуска преподаватель обязан уведомить работодателя: в случае болезни в тот же день, в иных случаях – не позднее чем за 2 дня, для планирования замены занятий.

3.22. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные, праздничные нерабочие дни возможно только в исключительных случаях по приказу директора с письменного согласия работника с оплатой в двойном размере, либо обязательным предоставлением по согласованию с работником другого дня отдыха, либо присоединение отработанного дня к отпуску.

3.23. В порядке, предусмотренном статьями 60.1, 60.2 ТК РФ, по заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу в Колледже по иной профессии, специальности или должности в порядке внутреннего совместительства.

3.24. Работодатель обязан:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.25. Отдельным категориям работников может быть установлен по их просьбе неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ).

3.26. Работодатель вправе предоставить работникам, не связанным с учебным процессом, в исключительных случаях, индивидуальный график работы (изменение времени работы, обеденного перерыва (продолжительностью не менее 30 минут)).

3.27. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

3.28. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работника (с письменного согласия) к сверхурочным работам.

3.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации Колледжа, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.30. Продолжительность очередных отпусков педагогических работников Колледжа устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.31. Отзыв работника из отпуска осуществляется на основании приказа директора Колледжа только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

3.32. По итогам календарного года Работодатель по заявлению Работника предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 2 календарных дня за работу без больничных листов в течение календарного года.

3.33. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.34. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.35. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях как высшего, так и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются гарантии и компенсации (ст. ст. 173,174 ТК РФ).

3.36. Работники Колледжа могут привлекаться для дополнительной работы по различным видам деятельности на условиях внутреннего совместительства при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

3.37. Труд работников, не достигших 18-летнего возраста, регулируется положениями статьи 92 ТК РФ.

3.38. Администрация Колледжа (через лиц, за которыми закреплено ведение табелей) ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.40. При финансовых возможностях часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 No 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области», приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также других нормативных правовых актов Российской Федерации и Нижегородской области.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Колледжа под подпись.

4.4. Система премирования, стимулирующих доплат и надбавок устанавливается работодателем в соответствии с Положением об оплате труда.

4.5. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основе показателей и критериев эффективной работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.7. Работодатель обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению об оплате труда.

4.8. За часы учебной нагрузки сверхустановленной нормы производится дополнительная оплата, которая рассчитывается исходя из нагрузки сверх ставки, умноженной на ставку заработной платы.

4.9. Работникам, замещающим временно отсутствующих педагогических работников, производится почасовая оплата за фактически выполненную работу.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц. Днями выплат заработной платы являются 19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на расчетный счет в банке либо путем получения в кассе Колледжа.

4.12. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) в размере, определяемом по соглашению сторон.

4.13. Всем работникам Колледжа, работающим в неблагоприятных условиях труда производятся выплаты компенсационного характера. Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается работнику ежемесячно.

4.14. Порядок и условия труда, формирование должностных окладов работников Колледжа, выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об оплате труда.

4.15. Работодатель обязуется при изменении существенных условий оплаты труда поставить в известность работника не позднее, чем за два месяца до изменения.

4.16. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.17. Бухгалтерия Колледжа в письменной форме извещает каждого работника о причитающейся ему к получению денежной сумме за соответствующий период путем выдачи расчетного листка.

4.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа либо сокращении численности работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

5. Охрана труда

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия. Для реализации прав работников на охрану и безопасность труда, санитарно- гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний, в Колледже принято соответствующее Положение о системе управления охраной труда.

5.2. С целью создания безопасных условий труда работников Колледжа работодатель обязуется обеспечить:

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- обеспечить проведение всех видов инструктажей по охране труда как с работниками Колледжа, так и с обучающимися, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний требований охраны труда у работников Колледжа;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проводить поэтапную специальную оценку условий труда с целью идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты, с участием представителей первичной профсоюзной организации Колледжа;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Немедленное прекращение работ в Колледже осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, работодателя о наступлении следующих экстремальных ситуаций:

- угроза совершения террористического акта;
- стихийное бедствие;
- авария, связанная с затоплением помещений Колледжа;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения в Колледже более одного рабочего дня;
- иных чрезвычайных ситуациях.

5.4. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и проведению специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов в сфере охраны труда.

5.5. Работодатель обеспечивает проведение административно — общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в Колледже, создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в

Колледже, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

5.6. Первичная профсоюзная организация Колледжа при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, первичная профсоюзная организации Колледжа вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

5.7. Работники Колледжа в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Социальные гарантии и льготы

6.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация Колледжа, при наличии финансовых возможностей могут оказывать единовременную материальную помощь работникам не чаще одного раза в год в связи:

- с необходимостью проведения сложной операции;
- с длительным нахождением на больничном и необходимостью дорогостоящего лечения;
- со смертью супруга/супруги, близких родственников (родственников по прямой восходящей и нисходящей линии (родителей и детей, дедушек, бабушек и внуков), полнородных и неполнородных (имеющих общего отца или мать) братьев и сестер) при предоставлении свидетельства о смерти;
- с рождением ребенка (отцу или матери);
- с тяжелым материальным положением.

6.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация Колледжа, при наличии финансовых возможностей могут оказывать материальную помощь близким родственникам, супруге/супругу работника в случае смерти работника.

6.3. Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника. Основанием для выплаты является приказ директора Колледжа.

6.4. Первичная профсоюзная организация Колледжа оказывает материальную помощь членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и ее размеры определяются коллегиально на заседании первичной профсоюзной организации Колледжа.

6.5. Стороны согласились, что в связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летие и далее через каждые 5 лет) работникам Колледжа выплачиваются премии.

6.6. При наличии финансовых возможностей работодатель выплачивает работникам премии к следующим праздникам:

- День учителя;
- 23 февраля и 8 марта;

6.7. При наличии финансовых возможностей работодатель может предоставить пенсионерам, ушедшим из Колледжа на пенсию по старости и проработавшим в Колледже не менее 20 лет, материальную помощь к юбилейной дате в размере 500 рублей либо приобрести подарок на сумму 500 рублей.

6.8. Работникам, проработавшим в Колледже не менее 20 лет, при наличии финансовых возможностей, может быть выплачена единовременная материальная помощь при выходе на пенсию в размере 5000 рублей либо приобрести подарок на сумму 5000 рублей.

6.9. Работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению до 3 (трех) дополнительных оплачиваемых выходных дней в случаях:

- собственной свадьбы;
- свадьбы детей;
- смерти супруга/супруги, близких родственников (родственников по прямой восходящей и нисходящей линии (родителей и детей, дедушек, бабушек и внуков), полнородных и неполнородных (имеющих общего отца или мать) братьев и сестер).

- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

6.10. При наличии возможности работодатель может представить по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый выходной день-1 сентября (другое число начала учебного года) - матери (отцу) обучающегося, обучающегося по образовательным программам начального общего образования.

6.11. Работникам Колледжа предоставляется право бесплатно пользоваться библиотекой, использовать системы электронной почты и Интернет через компьютеры, установленные в подразделениях Колледжа и в компьютерных классах.

6.12. При наличии финансовых возможностей работодатель может покрыть расходы на ритуальные услуги, связанные со смертью работника в размере стоимости горячего обеда.

Для проработавшего работника в Колледже 20 и более лет в 50% размере, проработавшего работника менее 20 лет — исходя из финансовых возможностей Колледжа.

6.13. В целях поощрения работников за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд работодатель может ходатайствовать о награждении работников Колледжа почетными грамотами и благодарственными письмами Министерств, ведомств, организаций и предприятий.

6.14. Работодатель и первичная профсоюзная организация Колледжа принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий с работниками Колледжа и членами их семей.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации Колледжа

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация Колледжа строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах, и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация Колледжа обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Колледжа;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

7.3. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

7.4. Первичная профсоюзная организация Колледжа осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов первичной профсоюзной организации Колледжа.

7.5. Не допускается вмешательство работодателя в практическую деятельность первичной профсоюзной организации Колледжа. Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы с заработной платы членов первичной профсоюзной организации Колледжа, полученных в Колледже, на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

7.6. Профсоюзные собрания и конференции трудового коллектива по инициативе администрации и первичной профсоюзной организации Колледжа проводятся в рабочее время, в согласованные сроки.

7.7. Первичная профсоюзная организация Колледжа имеет право на получение информации, связанной с вопросами нормирования и оплаты труда, условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансирование Колледжа, затрагивающими социально-экономическое положение коллектива и отдельных его членов.

7.8. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации Колледжа для обеспечения своей деятельности помещение, оргтехнику, средства связи, нормативно-правовые документы.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора Колледжа осуществляется сторонами договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

8.2. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников Колледжа. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших Коллективный договор.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 29 ноября 2020 г. и действует по 28 ноября 2023 года. Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с директором Колледжа. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение

всего срока реорганизации. При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.4. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с даты, указанной в п.9.1. настоящего Коллективного договора. Стороны имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

9.6. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.