

Представитель работодателя:

Директор колледжа

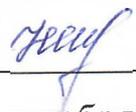
  
\_\_\_\_\_ Е.В. Смирнова

«26» декабря 2023 года



Представитель работников:

Председатель профкома колледжа

  
\_\_\_\_\_ Н.Н. Щепетинщикова

«26» декабря 2023 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Частного профессионального образовательного учреждения

«Нижегородский экономико-технологический колледж»

на 2024-2026 годы

Принят на конференции работников и  
обучающихся колледжа

Протокол № 1 от «26» декабря 2023 года

Арзамас, 2023 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Частном профессиональном образовательном учреждении «Нижегородский экономико-технологический колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора колледжа Смирновой Е.В.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – профкома, профсоюзного комитета) Щепетинщиковой Н.Н.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в случаях, предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, других конкретных условий в колледже с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

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

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

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

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

2.11. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - восстановления на работе преподавателя, 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.

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

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

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работодатель (с учетом мнения представительного органа работников) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

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

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения

квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусматриваемых для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размере до 700 (Семьсот) рублей. Расходы по проезду и проживанию возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных документально.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, связанным с профилем работы колледжа.

3.3. Работникам, направленным на обучение учреждением или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования независимо от организационно — правовых форм по заочной, очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются отпуска с сохранением среднего заработка.

3.4. При направлении работника на обучение или повышение квалификации за счет средств работодателя заключается договор на обучение (повышение квалификации) за счет средств работодателя.

3.5. В случае увольнения до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 года N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и локальными нормативными актами.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. Оплата труда работникам колледжа производится в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников Частного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский экономико-технологический колледж», утвержденным председателем Совета Нижегородского союза потребительских обществ 22.12.2023 г., штатным расписанием.

4.2. В Колледже действует повременно-премиальная система оплаты труда.

4.3. Оплата труда работников включает в себя:

1) заработную плату, состоящую из: должностного оклада, тарифной ставки (для преподавателей), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

2) выплаты, не входящие в состав заработной платы, которые производятся:  
– при направлении в служебные командировки;

- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника.

Указанные выше заработная плата и выплаты выплачиваются работникам в случаях и в порядке, предусмотренных Положением об оплате труда и премировании работников Частного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский экономико-технологический колледж», утвержденным председателем Совета Нижегородского союза потребительских обществ 22.12.2023 г.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. В целях социальной защищённости Работников Работодатель обеспечивает ежегодное повышение заработной платы Работников не ниже прогнозного уровня инфляции, определенного Федеральным законом на плановый период. Индексация заработной платы осуществляется не реже одного раза в год.

4.6. При наличии средств работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок выплаты и размеры материальной помощи установлены Положением об оплате труда и премировании работников Частного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский экономико-технологический колледж», утвержденным председателем Совета Нижегородского союза потребительских обществ 22.12.2023 г.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Частного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский экономико-технологический колледж», утвержденными директором Колледжа 26.12.2023, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. Работодатель при выплате заработной платы извещает Работников в письменной либо электронной (на личный адрес электронной почты) форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующих период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы, а именно, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения

работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель в указанный выше срок выплачивает работнику не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

4.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.11. Оплата труда Работников при работе на условиях неполного рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 93 ТК РФ. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, осуществляется в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

4.12. Сверхурочная работа выполняется Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работа, произведённая сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ):

Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 00.00 часов до 24.00 часов).

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

Если для Работника по Правилам внутреннего трудового распорядка суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, то суббота и воскресенье являются для него обычными рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.

4.14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях и составляет 20% часовой тарифной ставки, рассчитанного за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ). Ночное время – время с 22.00 часов до 6.00 часов (по местному времени).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Частного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский экономико-технологический колледж», утвержденными директором Колледжа 26.12.2023 г., учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.3. Продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается в соответствии с педагогической нагрузкой и планом общеколледжских мероприятий (исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю). Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается в порядке, определенном Приказом 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».

Для преподавателей колледжа норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев. Верхний предел учебной нагрузки для преподавателей устанавливается в объеме 1440 часов в год. Педагогическая работа или учебная (преподавательская) работа, выполняемая педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, осуществляется с письменного согласия этого работника.

5.4. Перерыв для отдыха и питания для педагогических работников устанавливается с 11 00 ч. до 12 00 ч., для остальных работников колледжа — с 12 00 ч. до 12 48 ч.

5.5. На участках, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены в соответствии со ст. 108 ТК РФ.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

5.7. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе. График работы в каникулы утверждается приказом директора Колледжа.

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть

извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников составляет 28 календарных дней (инвалидов - не менее 30 календарных дней), продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам – 56 календарных дней.

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

5.12. Супругам, работающим в колледже, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому может быть предоставлено соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.14. Работникам колледжа предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- бракосочетания работника и его детей – 3 дня;
- смерть близких родственников – 3 дня;
- проводы сына в армию – 1 день;
- родителям выпускников на последний звонок – 1 день;
- проводы ребенка в школу 1 сентября (начальные классы) - 1 день.

5.15. Педагогические работники колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком

до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.16. 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.

На основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

## **6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

Массовое увольнение работников - сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

- 10% и более - в течение трех месяцев;
- 15% и более - в течение шести месяцев;
- 20% и более - в течение года.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации колледжа, при ухудшении финансово-экономического положения колледжа. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста,

дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшим в организации более 10 лет;
- одиноким матерям, отцам и опекунам (попечителям), воспитывающих детей до 16-летнего возраста;
- родителям, опекунам (попечителям), воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет.

6.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- организация переподготовки кадров, перемещение их внутри колледжа на освободившиеся места;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по колледжу с предупреждением работников не позднее чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

6.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

6.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1 Обеспечить право работников Колледжа на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1.2 Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда.

7.1.3 Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

7.1.5 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.6 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7 На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.8 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья

вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.1.9 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.10. Обеспечить непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.

7.1.11. Способствовать формированию культуры здорового образа жизни среди работников Колледжа.

7.1.12. С целью предотвращения наркомании, алкоголизма, новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей знакомить работников с основной информацией о ВИЧ/СПИДе и путях его профилактики путем распространения материалов среди работников и размещения на информационных стендах.

7.1.13. Содействовать добровольному тестированию на ВИЧ/СПИД работников колледжа.

7.1.14. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников. Признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

7.1.15. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности путем проведения противопожарных инструктажей.

7.1.16. Обеспечивать раз в три года обучение педагогических работников навыкам оказания первой доврачебной помощи.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по

охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.3. Работники 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 при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей пункта 7.3 настоящего Договора, 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.

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.

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

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

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

8.1 Работодатель и профсоюзный комитет признают, что без создания нормальных условий жизни, быта и отдыха работающих невозможна максимальная эффективность учебного процесса, производства, социального благополучия колледжа.

8.2 Работодатель обязуется:

- выделять средства для проведения профессиональных, спортивных и культмассовых мероприятий;
- выплачивать единовременные выплаты работникам, достигшим пенсионного возраста в связи с прекращением трудовой деятельности и выходом на государственную пенсию в зависимости от стажа работы в системе потребительской кооперации:
  - от 15 лет до 19 лет - 1,5 должностного оклада;
  - от 20 лет до 29 лет - 2,0 должностного оклада;
  - свыше 30 лет - 3,0 должностного оклада;
- выплачивать единовременную премию работникам колледжа в связи с достижением юбилейных дат со дня рождения в размере 5000 (Пять тысяч) рублей. Юбилейными считаются каждые пять лет, начиная с 35-летия работника: 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения;
- выплачивать материальную помощь ветеранам в связи с достижением юбилейных дат (60,65,70,75,80,85 лет) в размере 3% от МРОТ;
- выплачивать единовременную премию в связи с государственными праздниками, установленными федеральным законодательством: с Днём защитника Отечества, Международным женским днём – в размере 2000 (Двух тысяч) рублей, с Новым годом – в размере 3000 (Трёх тысяч) рублей;

- выплачивать единовременную премию в связи с профессиональными праздниками (Международным днём кооперативов, День учителя) в размере 2000 (Две тысячи) рублей.

8.3. Работодатель при наличии финансовых средств может:

- оказывать помощь по предоставлению транспорта, частичной оплате поминального обеда в случае смерти работника колледжа в соответствии с решением Совета колледжа;

- в случае смерти работника размер материальной помощи определяется решением Совета колледжа;

- выделять материальную помощь на похороны бывшего работника и близких родственников работников в соответствии с решением Совета колледжа;

- способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, спортивных мероприятий, дней здоровья;

- сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, выезжающим на концерты; спортсменам - при участии в спортивных соревнованиях.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, при сокращении численности штата, при недостаточной квалификации, подтвержденной аттестационной комиссией, при неоднократном неисполнении работником своих функций, если он имеет дисциплинарное взыскание,

производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.4. Работодатель предоставляет профкому помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной и культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% от заработной платы работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством.

9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам;
- очередность предоставления отпусков;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- массовые увольнения;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профсоюза 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 профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профкомом в Государственную инспекцию труда в Нижегородской области или в суд.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью заполнения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзного

комитета в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе аттестационной комиссии.

10.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюзного комитета.

10.9. Выделять денежные средства для приобретения новогодних подарков для детей работников колледжа, которые являются членами профсоюзного комитета.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Подписанный сторонами настоящий Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с «01» января 2024 года.

## Приложение к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка