Департамент образования Вологодской области

бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Вологодской области «Вологодский колледж технологии и дизайна»
(БПОУ ВО «Вологодский колледж технологии и дизайна»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Вологодский колледж технологии и дизайна»
(БПОУ ВО «Вологодский колледж технологии и дизайна»)
на 2023 - 2025 год

г. Вологда – 2023

1. Общие положения

1.1. Правовую основу настоящего договора и регулирования трудовых отношений составляют: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), Федеральные законы: от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; закон Вологодской области от 7.06.2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнёрстве в Вологодской области», Отраслевое соглашение по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2022 - 2024 годы, коллективный договор.

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БПОУ ВО «Вологодский колледж технологии и дизайна» и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются: БПОУ ВО «Вологодский колледж технологии и дизайна», именуемое далее «Работодатель», в лице директора, действующего на основании Устава, и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации, именуемые далее «Работники».

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

1.5. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном сайте БПОУ ВО «Вологодский колледж технологии и дизайна» /www.vktid.ru/

1.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами, Уставом порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях, проектах.

1.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

1.8. Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.9. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:

- при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

- при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;

- при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В целях профилактики нарушений трудового законодательства, выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективный договор должен пройти уведомительную регистрацию в КУ ВО «Центр занятости населения Вологодской области» (160025, Вологодская область, город Вологда, ул. Маршала Конева, д. 15)

2. Содержание коллективного договора

2.1. Содержание коллективного договора определяют его стороны согласно ч. 1 ст. 37 ТК РФ, часть 1 статьи 41 ТК РФ.

2.2. Открытый перечень вопросов, обязательства работников и работодателя по которым могут включаться в коллективный договор: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определённые сторонами.

3. Первичная профсоюзная организация

3.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представительным органом работников.

3.2. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности колледжа и принимается во внимание при поощрении работников.

3.3.. Первичная профсоюзная организация представляет интересы всех работников работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

3.4. Права и обязанности первичной профсоюзной организации:

3.4.1. участвует в разработке раздела коллективного договора «охрана труда»;

3.4.2. обеспечивает контроль за состоянием условий и охраны труда;

3.4.3. участвует в проведении специальной оценки условий труда;

3.4.4. представляет интересы работников и членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

3.4.5. обеспечивает реализацию прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим договором;

3.4.6. согласовывает инструкции и программы проведения инструктажей по охране труда;

3.4.7. участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего;

3.4.8. в случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда,

3.4.9. вправе выносить представление руководителю о приостановлении работы до устранения выявленных нарушений;

3.4.10. участвует при рассмотрении работодателем следующих вопросов:

1. расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником, который является членом профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
2. привлечение работников к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
4. разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
5. очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
6. утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
7. применение или снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня применения (ст.193, 194 ТК РФ);
8. создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
9. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
10. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
11. иные вопросы.

3.5. Права и обязанности Работодателя:

- соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации и содействовать ее работе;
- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов первичной профсоюзной организации, которые участвуют при проведении переговоров по заключению коллективного договора;
- безвозмездно предоставлять помещение, оборудование и расходные материалы для проведения профсоюзных собраний;
- предоставлять по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и иным вопросам, входящим в компетенцию профсоюза;

4.Регулирование трудовых отношений: трудовой договор, занятость, переобучение, условия высвобождения работников; гарантии при сокращении

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими

нормы трудового права; настоящим Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовым договором, который подлежит заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

4.2. Ни один из указанных в п. 4.1. документов не может содержать условия, ограничивающие права или снижать уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия включены в документ, то они не подлежат применению.

4.3. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договоры, соглашения, локальные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению.

В таких случаях применяются нормы Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При заключении трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника с локальными актами: с настоящим коллективным договором, Уставом, ПВТР, кодексом этики и служебного поведения, положением об оплате труда.

4.5. Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределённый срок;

- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) - когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (основания в статье 59 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

4.6. В трудовом договоре оговариваются условия договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе: место работы, трудовая функция; дата начала работы, условия оплаты; режим и продолжительность рабочего времени, объем учебной нагрузки, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). В трудовом договоре могут быть закреплены и условия о неразглашении работником охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

4.6.1. В трудовом договоре может быть предусмотрен испытательный срок:

- для руководителя организации и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений организаций - он не может быть более шести месяцев;
- для остальных сотрудников - не более трех месяцев;
- если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, испытательны срок не может превышать двух недель.

При этом, в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.6.2. Испытательный срок не может быть установлен для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

В период испытательного срока на работника полностью распространяется трудовое законодательство.

4.7. Работник вправе заключать трудовые договоры на выполнение в свободное время от основной работы другой регулярной оплачиваемой работы у этого же Работодателя (внутренне совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству , определяются главой 44 ТК РФ.

4.8. Работнику может быть поручено выполнение в течение установленнго рабочего дня наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60 [2], 151 ТК РФ):

- поручаемая дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей);
- порученная работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осущевтляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объемов работы.

4.9. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.10. В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11. Классное руководство (кураторство) относится к дополнительным видам работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с письменного согласия работника, и устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством применяется тот же порядок, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат работникам за классное руководство;

- недопущение отмены классного руководства в конкретной группе по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства; за исключением случаев сокращения (количества групп);

- возможность замещения длительно отсутсвуюещего по болезни и иным причинам работника, осуществляющего классное руководство, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- право отмены выплат за классное руководство и снятие классного руководства за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве работников или при отсутствии желания у них осуществлять классное руководство на одного работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух группах.

В случаях необходимости классное руководство может осуществляться иными педагогическими работниками из числа других работников образовательной организации.

4.12. Изменение условий трудового договора:

4.12.1. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.12.2. В случаях, предусмотренных ст. 74,162 ТК РФ (изменение организационных и технологических условий труда; изменения не зависящие от воли сторон; изменения норм труда и учебной нагрузки; в том числе в связи с изменением числа групп, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы колледжа, а также изменение образовательных программ - ст. 74,162 ТК РФ), изменение условий трудового договора допускается только после уведомления Работодателем работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

4.12.3. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.13. Особенности трудовой функции преподавателей:

4.13.1. Объем учебной нагрузки устанавливается из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Предварительное распределение педагогической и иной нагрузки на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с профкомом до ухода работников в очередной ежегодный оплачиваемый в отпуск.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

4.13.2. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, уменьшения количества обучающихся.

4.13.3. Увеличение или уменьшение объема учебной нагрузки, установленной работнику в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, возможны только:
- по взаимному соглашению сторон;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в колледже на все время простоя;
- возвращения на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

4.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на должностной оклад.

4.15. Учебная нагрузка преподавателям и мастерам производственного обучения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год, устанавливается и передаётся для выполнения другим преподавателям и мастерам производственного обучения на период нахождения работника в этом отпуске.

4.16. Работодатель с учетом нужд колледжа:
- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год;
- проводит подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по составленному на календарный год плану за счет средств бюджета или средств от приносящей доход деятельности.

4.17. В случае направления Работника на обучение за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы.

4.18. При направлении работника для обучения за пределы города/области ему выплачиваются командировочные расходы (суточные проезд до места обучения и проживания расходы на проживание) в соответствие со ст.187 ТК РФ и с учетом положения о служебных командировках.

4.19. Работникам, совмещающим работу и успешное обучение в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются гарантии и компенсации, в том числе: дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и отпуск без сохранения заработной платы.

4.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Во всех предусмотренных случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4.21. Увольнение в связи с сокращением

4.21.1. При увольнении в связи с сокращением, Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении

численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.21.2. О возможном массовом высвобождении работников информация в профсоюзный орган, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

4.22. Согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ при сокращении 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 отдаётся:

-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;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- работника, имеющего государственные награды, связанные с педагогической деятельностью

4.23. Не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние.

4.24. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 3х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.25. При увольнении в связи с выходом на пенсию работнику выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средств на выплату единовременного пособия предусматриваются директором при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности.

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

5.Оплата труда

5.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), за фактически отработанное время, не реже чем два раза в месяц:

- 25 числа за первую половину месяца
- 10 числа за вторую половину расчётного месяца.

5.2. Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления на банковскую карту.

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

5.4. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5. Оплата труда Работников устанавливается на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определены Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закреплены в Положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

5.6. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору или, для педагогических работников: соглашения на условиях почасовой оплаты с установленным объёмом учебной нагрузки в рамках 300 часов в год; а при превышении 300 часов - договор совместительства.

5.7. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы Работников проводится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, Законом Вологодской области «Об оплате труда работников государственных учреждений области» путем изменения минимального размера окладов по профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам в государственных учреждениях.

5.8. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов)*, ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;

- на педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, составляются и утверждаются тарификационные списки;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. При достижении Работником значимых результатов Работодатель поощряет его выплатой премии. Виды премии, размеры, и сроки выплаты премии установлены в «Положении об оплате труда»

5.10. Изменение должностных окладов работников производится при наличии следующих обстоятельств:
- при получении образования (с момента предъявления документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
- при изменении размера коэффициента квалификационного уровня;
- при изменении размера отраслевого коэффициента;
- при изменении минимального размера окладов по профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам в государственных учреждениях.

5.11. При наступлении у работника права на установление или изменение должностного оклада; выплат компенсационного и стимулирующего характера в период его пребывания в очередном или ином отпуске; а так же в период его временной нетрудоспособности, должностной оклад и выплаты устанавливаются после окончания отпуска или периода временной трудоспособности.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. В случае приостановления действия трудового договора с работником, который призван на военную службу по мобилизации или заключил контракт на выполнение задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

5.14. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.15. Работодатель, допустивший задержку выплаты Работнику и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о служебных командировках, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Работодателя, в том числе:

- 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 связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при прохождении диспансеризации;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

**Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.*

6. Рабочее время и время отдыха

6.1.Рабочее время - время, в течение которого Работник обязан выполнять трудовые функции в соответствие с условиями трудового договора.

6.1.1. Общий режим работы в БПОУ ВО «Вологодский колледж технологии и дизайна» с 08 часов 00 минут до 21 часа 00 минут (с учетом проведения учебных занятий и занятий по дополнительному образованию) по шестидневной рабочей неделе, выходной день: воскресенье.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Колледжа утверждается в соответствии с трудовым законодательством РФ и с учетом специфики образовательной и иной деятельности колледжа, с учетом мнения профсоюзной организации принимается на общем собрании (конференции) работников, закрепляется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.3.Неполное рабочее время - неполный рабочий день ил неполная рабочая неделя устанавливаются:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, и/или ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет; и лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Время перерыва для отдыха и питания работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

6.3. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.4. Работы в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев:

- связанных с производственной необходимостью - только при наличии письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ);
- без согласия работника для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- без согласия работника для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- без согласия работника для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемииположения) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или егочасти.

6.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствие с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные выше категории работников должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.6. Привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день производится по письменному распоряжению работодателя.

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года, после согласования с профкомом, директором утверждается график отпусков, который обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещён непозднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.10. Продолжительность отпуска (ст. 334 ТК РФ):

- педагогические работники - основной ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней;
- другие работники - основной ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней;

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.11. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 и 4 степени. Продолжительность такого отпуска для конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего договора и с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.13. Работникам по их заявлению может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам в количестве 2 дней (собственная свадьба, свадьба детей, юбилей, смерть членов семьи (супруг, родители, дети), на краткосрочные операции и медицинские обследования - 1 день.
Оплата данного отпуска производится за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.14. Вне графика отпусков, утверждённого директором, предоставляется отпуск (его часть) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.15. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.Правила и условия предоставления такого отпуска установлены Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.
Неиспользованные в связи с отзывом дни отпуска должны быть предоставлены по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

7. **Условия работы. Охрана и безопасность труда**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан:

- обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.
- обеспечить право работников на безопасные условия труда (ст. 22 ТК РФ);
- проводить специальную оценку условий труда, в соответствие с Федеральным законом от 28.12.2013года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- проводить за счет собственных средств предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников, психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров; а также профессиональной гигиенической подготовки и аттестации;

- организовать обязательную вакцинацию работников при необходимости;

- обеспечить прохождение диспансеризации работников в соответствие со ст. 185.1 ТК РФ и в порядке, который предусмотрен законодательством в сфере охраны здоровья, которые имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз а три года с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка. Работникам, не достигшим 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) среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения предусмотренной диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- недопускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- знакомить работников с требованиями охраны труда;

- назначить лицо, ответственное за электрохозяйство.

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников; и проводить инструктажи;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- обеспечить работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами; а так же обезвреживающими и смывающими средствами в соответствие с действующими нормами.

- проводить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обеспечить контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечить проведение расследований и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин

показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений;

- обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя.

Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 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);
- проходить обязательные медицинские осмотры;
- своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязан:

- участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда;
- заслушивать на заседаниях выборных органов первичной профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности;
- участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года;
- участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением;
- определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

7.5. 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. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не

предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9. Ответственность сторон

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

10. Заключительные положения

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Подписи сторон

От работодателя Директор	От работников Председатель первичной профсоюзной организации
_____/И.А. Невская/	_____/И.П. Вязникова/

Прошито, пронумеровано
17 (семнадцать) листов

Директор
_____ И.А. Невская