Приложение №2

Утверждаю:
Исполняющий обязанности
директора ГБПОУ РО «ВТОПиТ»
_____/Н.А. Кузнецова/
Введен в действие приказом
от «01» октября 2020г.№255
«01»_____10_____2020 г.
МП

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____/Л.Г. Кочубеева/
«01»_____10_____2020

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Волгодонский техникум общественного питания и торговли»

с 01.10.2020 по 30.09.2023

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 14554/20-2054
от 15.12.2020

г. Волгодонск

2020

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются «государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Волгодонский техникум общественного питания и торговли» (далее- учреждение) в лице руководителя, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и Работники в лице председателя Профсоюзного Комитета (далее - председатель ПК), именуемые в дальнейшем «трудовой коллектив».

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью создания условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, дополнительных гарантий и льгот, предоставляемых Работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Работодателя независимо от стажа работы и режима занятости.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) (ст.40,41 ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.6. С учетом экономических возможностей в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленным законодательством.

1.7. Коллективный договор разработан на основе принципов: соблюдения норм законодательства; полномочности представителей сторон; своды внесения предложений по дополнениям и изменениям в договор; неукоснительное соблюдение условий договора; разрешения спорных вопросов путем выработки взаимоприемлемых соглашений; реальности обязательств сторон; признания приоритетной роли Работодателя по организации, планированию и управлению деятельности ГБПОУ РО «ВТОПиТ».

1.8. Условия коллективного договора являются обязательными как для Работодателя, так и для всех Работников.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.11. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии и не ограничивает права Работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБПОУ РО «ВТОПиТ», расторжения трудового договора с руководителем ГБПОУ РО «ВТОПиТ».

1.13. При смене формы собственности ГБПОУ РО «ВТОПиТ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации ГБПОУ РО «ВТОПиТ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.16. Изменения и дополнения, вносимые в текст договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним коллективным договором (ст. 41, 44 ТК РФ).

1.17. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст.43 ТК РФ) и вступает в силу с 01.10.2020 года и действует по 30.09.2023 года.

2. Трудовые права Работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора для различных категорий Работников разрабатывается руководством, службой кадров, бухгалтерией и согласовывается с председателем ПК.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении. При заключении трудового договора Работник предоставляет Работодателю пакет документов в соответствии со ст.65 ТК РФ.

2.5. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, прямо предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок в случаях предусмотренных пунктом 1 статьи 58 Трудового кодекса РФ.

2.6. Трудовой договор должен содержать сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, а также объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия трудового договора.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, согласно (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случае:

2.8.1. Ликвидации учреждения;

2.8.2. Сокращения численности штата Работников;

2.8.3.Несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

2.8.4. Неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей;

2.8.5. Однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появления Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения служебной тайны;
- совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях и т.д. (ст. 81 ТК РФ).

2.9. Общими основаниями для прекращения трудового договора являются:

2.9.1. Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2.9.2. Истечение срока трудового договора, за исключением случаем, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 79 ТК РФ);

2.9.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работника (ст.80 ТК РФ);

2.9.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ);

2.9.5. Перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.9.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ);

2.9.7. Отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст.74 ч.4 ТК РФ);

2.9.8. Отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (ст.73, ч.3,4 ТК РФ);

2.9.9. Отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (ст. 72.1 ч.1 ТК РФ);

2.9.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

2.9.11. Нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ);

2.9.12. Сокращения численности или штата Работников (ст.81 ч.1 пн.2).

2.10. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров, в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом председателю ПК, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.11. Мероприятия о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата Работников должны включать следующие действия Работодателя:

- доведение приказа о сокращении численности или штата Работников организации до сведения всех Работников;
- определение Работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ и настоящим договором;
- предупреждение Работников персонально под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения;
- сообщение в службу занятости населения о предстоящем сокращении;
- предложение Работникам, подлежащим сокращению, другой работы в учебном заведении, если таковая имеется.

Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

2.12. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия Работника не допускаются.

2.13. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.

2.14. Применение дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ) за невыполнение или ненадлежащее выполнение Работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения Работника, в случае отказа от дачи объяснений составляется акт. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.15. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим Работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде или в виде служебной записки.

2.16. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности Работника и пребывания его в отпуске.

2.17. При сокращении штата Работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставлении на работе имеют так же лица:
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- имеющие высшее образование, ученую степень, ученое звание;
- одинокие матери, отцы воспитывающие детей до 16 лет;

2.18. Беременные женщины, женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающими указанных детей без матери не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев, предусмотренных статьей 261 Трудового кодекса РФ.

2.19. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.20. В случае появления возможности приема новых Работников в учреждении, в том числе и на определенный срок Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.21. В случае невозможности сохранения рабочих мест Работодателю рекомендуется предусмотреть:
- первоочередное увольнение Работников, принятых по совместительству, а также временных Работников;
- выявить возможности перемещения Работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить прием на работу новых Работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые Работники организации;
- с учетом мнения председателя ПК снижать нагрузку Работников, предупредивших в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3. Время труда и время отдыха, оплата и нормирование труда

3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями.

3.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с председателем ПК.
Положение об оплате труда разрабатывается в соответствии с действующим Постановлением Правительства Ростовской области и определяет условия и порядок установления размеров должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера Работникам образовательного учреждения.

3.4. На основании ТК РФ (ст. 130, 131, 132, 136 ТК РФ) система оплаты труда в ГБПОУ РО «ВТОПиТ», включает в себя:
-порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
-порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
-порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
-условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
-особенности условий оплаты труда педагогических работников;
-другие вопросы оплаты труда.

3.5. Выплата заработной платы в учреждении производится не реже 2-х раз в месяц: аванс - 22, окончательный расчет за месяц - 7 числа. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне. Расчетный лист по заработной плате каждому Работнику выдается не позднее дня выдачи заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.6. В соответствии со ст. 136 ТК РФ Работник имеет право 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.

3.7.В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.8. На период приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы Работнику на срок более 15 дней за Работником сохраняется средний заработок (ст.142 ТК РФ).

3.9. Штатное расписание должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий составляется в соответствии с Постановления Правительства Ростовской области.

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

3.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 146,ч. 1 ст. 147 ТК РФ)

3.12. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.13. Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

3.14. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.15. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенную оплату сверхурочной работы, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3.16. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.17. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам:

-для преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с председателем ПК, нижний предел учебной нагрузки одна ставка или 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки ограничивается 1440 часами в год.

-для мастеров производственного обучения исходя из количества часов по учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с председателем ПК, нижний предел учебной нагрузки одна ставка, верхний предел учебной нагрузки ограничивается двумя ставками.

3.18. При установлении преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объём и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, обучающихся. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и во втором учебных семестрах.

3.19. Педагогические Работники знакомятся с предварительной учебной нагрузкой до их ухода в очередной трудовой отпуск, но не позднее, чем за 7 дней до его наступления.

3.20. Педагогические Работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.21. Окончательный вариант тарификации педагогических и других Работников по состоянию на 1 сентября каждого года составляется в срок до 25 сентября каждого года и корректируется в связи с изменением законодательной базы, согласовывается с председателем ПК (ст.135 ТК РФ).

3.22. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст.93 ТК РФ).

3.23. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.24. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую

работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.25. Режим работы преподавателей учебного заведения регулируется учебным расписанием занятий.

3.26. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 6-дневная рабочая неделя. Педагогическим Работникам по возможности предусматривается свободный день для методической работы и повышения квалификации.

3.27. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой:
- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере или предоставлением дополнительного дня отдыха с дополнительным оформлением письменного согласия Работника в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.28. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст.113 Трудовым кодексом РФ.
Так, привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия возможны в следующих случаях:
- для предотвращения производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- в случаях бедствия или угрозы бедствия (пожар, наводнение) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия Работников и учащихся учреждения.

3.29. Привлечение Работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и при наличии письменного распоряжения руководителя.

3.30. Работа в выходной и нерабочий праздничный день по желанию Работника компенсируется другим днем отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.31. За Работниками, не имеющими возможности выполнять свою работу в связи со стихийными бедствиями, отменой занятий в связи с температурным режимом, аварийными работами и другими форс-мажорными обстоятельствами сохраняется заработная плата в размере 100%.

3.32. Работодатель не может требовать от Работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, если это осуществляется, то только с письменного согласия Работника и указанием содержания и характера работы, объема и порядка ее оплаты, сроков её исполнения (ст. 60 ТК РФ).

3.33. Работникам руководящего состава, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.34. Вновь принятым Работникам предоставляется ежегодный очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев непрерывной его работы в учреждении.

3.35. Очередность предоставления ежегодно оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, составленным на основании переписки Работодателя и Работников и согласованным с председателем ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.36. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

3.37. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

3.38. Педагогические Работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

3.39. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления Работника в соответствии со статьей 128 ТК РФ в следующих случаях определенных настоящим коллективным договором:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью определяемой по соглашению между Работником и Работодателем;
- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
-Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 10 дней;
- ветеранам труда, проработавшим в организации более 15 лет – до 10 дней;

3.40. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических Работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (одновременно с обучающимися, в том числе во время перерывов между занятиями).

3.41. Время отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут.

3.42. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпусков и выплат при увольнении (статья 236 ТК РФ).

3.43. Обо всех случаях изменения условий выплаты заработной платы Работодатель будет своевременно информировать председателя ПК и структурные подразделения учебного заведения.

4. Социальные гарантии, охрана труда и здоровья

4.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

4.2. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, а также организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

4.3. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

4.4. Работодатель обеспечивает Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, результатами аттестации рабочих мест.

4.5. Работодатель обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет учреждения (ст. 221 ТК РФ).

4.6. Работодатель сохраняет место работы (должность) и средний заработок за Работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

4.7. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

4.8. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда Работодатель должен предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

4.9. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

4.10. Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.11. Работодатель создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

4.12. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

4.13. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

4.14. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) Работников.

4.15. Работодатель обязуется предоставлять Работникам гарантии и компенсации согласно статьям 164-188 ТК РФ:

-при направлении в служебные командировки;
-при исполнении государственных или общественных обязанностей;
-при совмещении работы с обучением;
-при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
-гарантии при временной нетрудоспособности Работника;
-гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
-гарантии Работникам, направляемым на медицинское обследование;
-гарантии Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов;
-гарантии и компенсации Работникам, направляемым Работодателем для повышения квалификации;
-возмещение расходов при использовании личного имущества Работника.

4.16. Работодатель обязан своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых пенсионных взносов всех Работников учреждения.

4.17. Работодатель обязуется обеспечить оснащение рабочего места Работника необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем и сохранность имущества, закрепленного за Работником:

- соблюдение санитарных норм, установленных законодательством для образовательного учреждения;

- обеспечение безопасных условий и охраны труда, исходя из требований законодательства согласно статье 212 ТК РФ.

4.18. Работник в соответствии со статьей 214 ТК РФ обязуется:

- Соблюдать требования охраны труда.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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 в образовательном учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 213 ТК РФ).

4.19. Работодатель признает профсоюзную организацию учреждения в лице ее Профсоюзного Комитета единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», (ст. 29 ТК РФ).

4.20. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором.

4.21. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

4.22. Работодатель обязуется рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ, а также в пятидневный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В том числе о нарушении нормативных правовых актов о труде, в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

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

4.24. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы уплачиваются со всех начисленных Работодателем сумм по оплате труда за отработанное время, стимулирующих доплат и надбавок, компенсационных выплат, премий, включаемых в фонд заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

4.25. В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет

профкома денежных средств из заработной платы Работника в размере 1% (ст. 377 ТК РФ). Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников и их аттестации.

4.26. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка на срок их проведения (ст. 374 ТК РФ).

4.27. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические Работники получают дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.28. В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводится обучение и проверка знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

5. Трудовые права, время труда и отдыха инвалидов.

5.1.Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (Ст. 92 ТК РФ).

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов не может превышать в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Ст. 94 ТК РФ).

5.3. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (Ст. 99 ТК РФ).

5.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (Ст. 113 ТК РФ).

5.5. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (Ст. 128 ТК РФ).

5.6. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (Ст. 224 ТК РФ).

5.7. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (Ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

5.8. В учреждении устанавливается квота для приема на работу инвалидов согласно ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ.

6. Заключительные положения

6.1.Разногласия, споры и конфликты, возникающие при исполнении настоящего коллективного договора, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

6.2. По истечении установленного срока действия коллективного договора стороны могут продлить действие договора на срок не более трех лет.

6.3. Продление действия договора оформляется заключением соглашения между сторонами, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

6.4. Все изменения коллективного договора принимаются по соглашению сторон, оформляются в виде приложения к договору и доводятся до сведения трудового коллектива образовательного учреждения.

6.5. Не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

6.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения или перевыборов Совета Учреждения.

6.7. Подписанный сторонами коллективный договор к нему направляются администрацией учебного заведения в соответствующие органы по труду для уведомительной регистрации.

6.8. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению условий договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников образовательного учреждения не реже одного раза в год.

6.9. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

6.10. Лица, ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, несут ответственность в соответствии законодательством Российской Федерации.