



Министерство образования и науки Республики Ингушетия
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Колледж сервиса и быта»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения
«Колледж сервиса и быта»
на 2025-2028 гг.

Принят на общем собрании работников колледжа
Протокол от 2.09.2025 г. № ____



Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ «КСИБ»
А.А. Зязиков
«3» сентября 2025 г.

Представитель работников:
Заместитель директора по УР
М.У. Дакиева
«3 сентября» 2025 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
Государственной инспекции труда в Республике Ингушетия
Регистрационный № _____ от _____
Начальник инспекции _____

М.П.

г. Назрань
2025 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Колледж сервиса и быта» (далее- ГБПОУ КСИБ, Колледж), заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий и льгот, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.
- 1.2. Работодатель, в лице директора Колледжа – Зязикова Аслана Асхабовича, признает представителя трудового коллектива – Дакиеву Мадину Умаровну, заместителя директора ГБПОУ КСИБ по учебной работе, выражающую мнение и защищающую профессиональные, социальные интересы всех Работников Колледжа, уполномоченную на основании Протокола №__ общего собрания работников Колледжа от 2 сентября 2025г., подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и Работниками (далее- Стороны), в строгом соответствии с действующим законодательством РФ и данным Коллективным договором.
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с:
- Конституция Российской Федерации;
 - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ); - КоАП РФ;
 - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
 - Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (с 1 сентября 2022 г. и действует до 1 сентября 2026 г.;
 - Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
 - Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" (вместе с "Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами");
 - Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 (ред. от 28.10.2022) "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений";
 - Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. №41 «Об особенностях работ по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
 - Приказ Министерства Просвещения «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и

дополнительным общеобразовательным среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» от 4 апреля 2025 г. N 268 (вступил в силу 1 сентября 2025 г. и действует до 1 сентября 2031 года);

- Приказ Министерства Просвещения от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы" (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 27.03.2024) (вместе с "Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях;
- Постановление Правительства Республики Ингушетия «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия» от 25 мая 2018г. № 93 (с изменениями на 27 марта 2025 года);
- Постановление Правительства Республики Ингушетия от 22 мая 2014 г. N 93 (с изменениями на 27 марта 2025 года) "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия;
- Устав ГБПОУ «КСИБ».

1.4. Работодатель и Работники при заключении Коллективного договора обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.5. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением

сторон.

- 1.6. Положения коллективного договора учитываются работодателем при разработке и принятии локальных актов образовательного учреждения, приказов и распоряжений, в том числе по утверждению локальных нормативных и иных актов образовательного учреждения, включая определение конкретных мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной поддержки работников и по другим социально-трудовым вопросам (планы, программы и др.).
- 1.7. Порядок действия локальных нормативных актов, включая срок действия, определяется в соответствии со статьей 12 ТК РФ. Срок действия локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору, определяется работодателем при их принятии в установленном порядке и не зависит от истечения срока действия коллективного договора, если иное не предусмотрено коллективным договором.
- 1.8. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения); мер социальной поддержки работников – внебюджетные средства.
- 1.9. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Работников о решениях органов государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления копии такого решения на общем собрании работников в течение десяти дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом должно быть обеспечено соблюдение законодательства о защите персональных данных.
- 1.10 Работодатель и Работники создают совместную комиссию, обеспечивающую анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий Работникам ГБПОУ «КСИБ».
- 1.11. В течение срока действия данного Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Колледжа. В целях контроля за исполнением условий Коллективного договора стороны обязуются проводить их текущее обсуждение на общем собрании работников 1 раз в год. В случае пересмотра нормативно-правовых актов федерального и (или) регионального уровней в течение срока действия настоящего договора, подлежат применению вновь принятые нормативно-правовые акты.
- 1.13. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, нормативно

-правовыми актами органов власти Республики Ингушетия и Уставом ГБПОУ «КСИБ». Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

- 1.14. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте Колледжа.
- 1.15. Подписанный сторонами Коллективный договор (изменения и дополнения) в 7-дневный срок направляется работодателем в Государственную инспекцию труда Республики Ингушетия для уведомительной регистрации.
- 1.17. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение Работников по сравнению с положениями договора в настоящей редакции.
- 1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в процессе переговоров.
- 1.19. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, в том числе изменения типа образовательного учреждения, статуса Колледжа, расторжения трудового договора с действующим руководителем Колледжа.
- 1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.21. Срок Коллективного договора – 3 года. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по его продлению на срок до 3х лет. Предложение о продлении срока действия данного Коллективного договора направляется другой стороне за 3 месяца до истечения срока его действия в письменной форме.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор.
- 2.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ст.57 Трудового кодекса РФ, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Соглашения, Устава учреждения, настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов учреждения.
- 2.3. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием наименования предметов (дисциплин), групп, количества часов и количества обучающихся в них, в том числе детей-инвалидов, путем оформления приложения к трудовому договору

(дополнительному соглашению) – выписки из тарификационного списка), условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки; выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с Уставом Колледжа, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, с Положением «О оплате труда» в части касающейся его конкретной должности, Должностной инструкцией, Правилами по охране труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.5. Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке:

- вводный инструктаж по охране труда;
- инструктаж по охране труда на рабочем месте (первичный, повтор-й, внеплановый);
- целевой инструктаж по охране труда.

2.6. Трудовой договор Работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытательном сроке с целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.6.1. Испытательный срок не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего профессионального и высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6.2. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Во время прохождения испытания на Работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору

может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

- 2.7.1. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также с учетом положений Соглашения, настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов Колледжа.
- 2.8. Работодатель в соответствии с действующим порядком обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающего в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а для педагогических работников – исходя из количества обучающихся и учебной нагрузки;
 - размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
 - размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.
- 2.9. При реализации учреждением образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий с работниками, включая руководителей и их заместителей, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной (удаленной) работы.
- 2.10. При выполнении педагогическими работниками дистанционной (удаленной) работы работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.
- 2.11. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу

жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

- 2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.
- 2.13. Работники ГБПОУ КСИБ, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Колледже на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством и одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как кураторство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.
- 2.14. Деятельность по кураторству возлагается на педагогического работника учреждения с его письменного согласия приказом образовательного учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).
- 2.14.1. Осуществление кураторства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.
- 2.14.2. При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять кураторство, только с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено кураторство в двух и более группах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам (более одного месяца), с установлением всех видов выплат за каждую группу в установленном порядке согласно законодательству.
- 2.15. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с

ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

- 2.15.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы **720 часов в год за ставку** заработной платы устанавливается преподавателям Колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, **не превышающем 1440 часов в учебном году**.
- 2.15.2. Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.
- 2.15.3. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.15.4. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 2.15.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом или приказе руководителя Колледжа, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе Работодателя без согласия Работника в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - в) простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Колледже на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - г) восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - д) возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

- 2.16. Предоставление учебной нагрузки педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется только при условии, если преподаватели, для которых ГБПОУ КСИБ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме **не менее чем на ставку заработной платы**.
- 2.17. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.
- 2.18. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).
- 2.19. Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.
- 2.20. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196, и локальными актами работодателя.
- 2.20.1. Педагогическому работнику, имеющему(имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.
- 2.20.2. Для организации и координации работы по подготовке и представлению материалов для проведения аттестации педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационных категорий, а также в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в учреждении определяется работник, осуществляющий работу по подготовке и представлению аттестационных материалов на педагогических работников.
- 2.21. При введении в образовательном учреждении электронного документооборота в сфере трудовых отношений в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ работодатель принимает с учетом мнения собрания работников локальный нормативный акт о введении электронного документооборота, а также утверждает порядок осуществления электронного документооборота.
- 2.22. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной

службы по мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

- 2.22.1. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).
- 2.23. Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).
- 2.24. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).
- 2.24.1. Срок, в течение которого Работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем по соглашению сторон.
- 2.24.2. 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 (ст. 60.2. ТК РФ).
- 2.25. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.26. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.
- 2.27. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, при её наличии (ст.72 ТК РФ).
- 2.28. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- 2.28.1. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в

оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

2.28.2. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет.

2.29. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

2.30. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности штата указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.31. В соответствии со ст. 80 ТК РФ работники могут расторгнуть трудовой договор, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении.

2.32. Трудовой договор с Работниками Колледжа заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения (ст. 59 ТК РФ).

2.33. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Работник имеет право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим ТК РФ, иными федеральными законами;

- Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией (квалификационной категорией), должностным окладом, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами по безопасности труда и трудовым договором;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами Колледжа;
- Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и коллективным договором;
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами, включая разрешение разногласий и трудовых споров;
- Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- Установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;
- Отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ;
- Пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде;
- Ознакомление с локальными актами Колледжа, касающимися его трудовой деятельности.

3.2. Работник обязуется:

- Добросовестно исполнять свои обязанности в соответствии с трудовым договором и обязательствами, установленными коллективным договором, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками;
- Повышать свой профессиональный уровень и производительность труда;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа и трудовую дисциплину;
- Своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя;
- Соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии и охраны окружающей среды;
- Бережно относиться к имуществу Колледжа;
- Проходить периодический медосмотр (обследование);
- Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3.3. Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- Оформить трудовые отношения путем заключения трудового договора и приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора;
- При заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- закрепить в трудовом договоре с работником (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы) (ст.57 ТК РФ);
- Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.
- Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;
- в полном размере и в установленные настоящим Коллективным договором сроки выплачивать работникам заработную плату;
- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, с оплатой труда в соответствии с трудовым законодательством.
- Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

- В случае изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не использовать это в качестве основания для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при успешном прохождении им аттестации.
- Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с общим собранием работников.
- Ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск, но не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.
- Осуществлять комплектование учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.
- Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.
- Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ, принимая решения с учетом мнения профкома.
- Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в Предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 ТК РФ;
- Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников в соответствии с перспективными планами развития Колледжа. Содействовать реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года;
- Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже, чем один раз в пять лет;

- Сообщать общему собранию работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца. С этой целью разрабатывать и представлять работникам проекты приказов, копий документов, являющихся основанием для принятия таких решений, другую необходимую информацию, а также совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.
- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры Поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:
 - объявление благодарности руководителя учреждения;
 - награждение Почетной грамотой учреждения;
 - представление к наградам, решение по которым принимается органами власти;
 - награждение благодарственными письмами за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в деятельности учреждения и городской системы образования;
 - награждение грамотами за достижения обучающихся в олимпиадном и чемпионатном движениях, в социально значимой деятельности.
- Соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- Руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- знакомить работников под роспись со штатным расписанием учреждения, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ, Республики Ингушетия, соглашениями, настоящим договором.

3.4. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- Принимать локальные нормативные акты.

IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны договорились о том, что:

- 4.1.1. Работодатель с обязательным учетом мнения коллектива определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом перспектив развития образовательной организации, результатов аттестации педагогических работников, реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, и других условий.
- 4.1.2. Работодатель и представитель работников совместно разрабатывают и реализуют меры, направленные на:
 - обеспечение непрерывного профессионального развития работников;
 - снижение текучести кадров в учреждении, повышение уровня квалификации педагогических работников (увеличение количества работников, имеющих ученые степени и звания, увеличение числа получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, и др.);
 - обеспечение права педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.
- 4.1.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 4.1.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 4.1.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам),

предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

4.1.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

4.1.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем:

- педагогическим работникам, получающим по направлению работодателя второе высшее образование или среднее профессиональное образование по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- иным работникам образовательного учреждения, получающим по направлению работодателя второе образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

4.1.8. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

4.1.9. При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) исходят из того, что:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором;
- получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) осуществляются за счет средств работодателя (образовательной организации).

4.1.10. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, планами, графиками, расписанием Колледжа, утверждаемыми в установленном трудовым законодательством порядке, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законом, относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников Колледжа, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности колледжа и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, Уставом колледжа, разрабатываемыми в соответствии с законодательством РФ. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с регламентирующими рабочее время документами.

5.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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 правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства Просвещения от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

5.4.2. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.5. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

- 5.5.1. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.
- 5.5.2. Исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.
- 5.5.3. Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.
- 5.5.4. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах.
- 5.6. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые не являются для них рабочим временем, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Не допускаются перерывы между занятиями более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.
- 5.7. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы), в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя.
- 5.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 5.9. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия обстоятельств (случаев), указанных в статье 312.9 ТК РФ.
- 5.8. Формой догрузки является педагогическая работа без дополнительной оплаты кружковая работа, работа по замене отсутствующих преподавателей, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется колледжем.
- 5.9. Периоды каникул, установленных для обучающихся колледжа, и не

совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников (далее - «каникулярный период»), являются для них рабочим временем, в которое педагогические работники осуществляют методическую или организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул.

- 5.10. В дни недели свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется. Рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (Методический день – не выходной день).
- 5.11. В каникулярный период, не совпадающий с отпуском, педагогический работник может быть направлен для получения дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.
- 5.12. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в указанные периоды, с их согласия привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации.
- 5.13. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).
- 5.14. 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.
- 5.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.
- 5.15.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:
- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
 - 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 15.15.2. 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 соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
- 15.15.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 15.15.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.
- 5.16. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.17. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем 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 отпуска, разделение его на части, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Изменение графика отпусков осуществляется с письменного согласия работника.
- 5.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью, как правило, 28 календарных дней. В соответствии со ст. 334 ТК РФ, п. 3 части 5 ст. 47, частью 7 ст. №51-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций

предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Продолжительность отпусков установлена постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и в зависимости от типа образовательной организации составляет 42, 56 календарных дней. Согласно части 4 ст.52 ФЗ «Об образовании в РФ» и указанному постановлению продолжительностью 42 и 56 календарных дней предоставляются также заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям, если их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, указанной в наименовании должности и в должностной инструкции.

- 5.19.1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.19.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.
- 5.19.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
- 5.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.
 - 5.20.1. Форма заявления, в том числе в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, утверждается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.
 - 5.20.2. Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.
 - 5.20.3. В случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней заявление подается работодателю в срок, согласованный с работодателем.
 - 5.20.4. Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования

более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

5.20.5. Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы или их копии:

- а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (Федеральным бюро медико-социальной экспертизы, главным бюро медико-социальной экспертизы);
- б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;
- в) свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;
- г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент его обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в этом же календарном году) им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в этом же календарном году) дополнительных оплачиваемых выходных дней. В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце (в календарном году). Представление работодателю документа, подтверждающего факт установления инвалидности ребенка, осуществляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет).
- д) справка с предыдущего места работы родителя (опекуна, попечителя), подавшего заявление о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней, о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае наличия предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году;
- е) справка с предыдущего места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней и наличия у другого родителя (опекуна, попечителя) предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни

использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году. Такая справка не требуется в случаях, предусмотренных п. 5.20.5, пп. «г» настоящего договора.

- 5.20.6. Документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида и свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом предоставляются однократно.
- 5.20.7. Документы, указанные в подпунктах «г»– «е», представляются при каждом обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней.
- 5.20.8. Если имеется документальное подтверждение факта смерти другого родителя (опекуна, попечителя), признания его безвестно отсутствующим, лишения (ограничения) родительских прав, лишения свободы, пребывания его в служебной командировке свыше одного календарного месяца или других обстоятельств, свидетельствующих о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом, а также если один из родителей (опекунов, попечителей) уклоняется от воспитания ребенка-инвалида, справки, указанные в подпунктах "г" и "е" не представляются.
- 5.20.9. Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни. Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.20.10. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце, не увеличивается.
- 5.20.11. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся. Не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся, за исключением случая однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.
- 5.20.12. Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя). При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни оплачиваются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при

нормальной продолжительности рабочего времени, умноженного на количество используемых дней, указанных в приказе (распоряжении) работодателя.

- 5.20.13. Родитель (опекун, попечитель) несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни. В случае, если представление недостоверных сведений повлекло за собой выплату излишних средств на оплату дополнительных оплачиваемых выходных дней, виновные лица возмещают причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством РФ. Родитель (опекун, попечитель) обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней.
- 5.20. Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 5.21. Работодатель не вправе отказать работнику в просьбе присоединить дополнительный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать его отдельно - полностью или по частям. Работодатель и работник не вправе переносить указанный отпуск на следующий рабочий год.
- 5.22. Работодатель обеспечивает преподавателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).
- 5.23. Работодатель предоставляет работнику другой день отдыха или дополнительное время отдыха в следующих основных случаях:
- компенсации времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ) (педагогическим работникам только в каникулярное время);
 - за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
 - в случае сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ);
- 5.24. В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для таких работников могут предоставляться в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- 5.25. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их

организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

5.26. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.27. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

5.28. Время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

5.29. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5.30. Работодатель, обязуется предоставлять Работнику освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 ТК РФ.

5.31. Дежурство педагогических Работников по Колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания при наличии в день дежурства учебных занятий.

5.32. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

6.1. Система оплаты труда, начисление премий и стимулирующих выплат в ГБПОУ «Колледж сервиса и быта» регламентируется в соответствии с настоящим Коллективным договором, ТК РФ, Постановлением Правительства

Республики Ингушетия «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия» от 25 мая 2018г. № 93 (с изменениями на 27 марта 2025 года), Положением «По оплате труда и стимулирования сотрудников ГБПОУ КСИБ».

6.2. Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, прочего педагогического персонала и прочего персонала;
- систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда с использованием академического часа; на применении окладов (должностных окладов).

6.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников учреждения, других локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда. Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы в предыдущем учебном году, премий (по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий) и иных выплат стимулирующего характера, установленные Положением об оплате труда, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.5. Для формирования структуры, штатного состава и численности учреждения применяется штатное расписание, перечень наименований должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах.

В отношении педагогических работников в штатном расписании указывается общее количество ставок по педагогической должности по тарификации и месячный объем их базовой части оплаты труда.

6.6. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель может производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан предоставить в электронном виде расчетный листок не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в базовую часть заработной платы работников, которая в структуре их заработной платы должна составлять не менее 70 процентов (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды работ);
- выплаты стимулирующего характера (включая премии).

6.9. Размер оплаты труда работников Колледжа определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на специалистов увеличиваются за специфику работы в учреждениях, реализующих углубленное изучение отдельных предметов;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (кураторство, проверка письменных работ и тд);

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы.

- 6.9.1. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.
- 6.9.2. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 6.10. Тарификация работ, установление соответствующих должностных окладов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
- 6.11. Должностные оклады Работников устанавливаются в штатных расписаниях, трудовых договорах, заключаемых с Работодателем.
- 6.12. При наличии внебюджетных групп оплата труда сотрудников производится согласно тарификации и штатного расписания.
- 6.13. Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени.
- 6.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 6.15. 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 0 часов до 24 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.

- 6.16. За вид учреждения «Колледж» всем сотрудникам устанавливается компенсационная доплата в размере 15% должностного оклада.
- 6.17. Работникам колледжа за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом осуществляются доплаты в пределах фонда оплаты труда за:
- классное руководство (кураторство), ежемесячно согласно наполняемости группы (от 20 до 40% от должностного оклада);
 - руководство цикловыми комиссиями;
 - расширение зоны действия работы (от 10 до 50% согласно акту сложности и обхвата зоны обслуживания);
 - за работу в БПОО (от 10 до 100% должностного оклада по решению руководителя);
 - за заведование кабинетом (10% ДО), лабораторией (20% ДО), мастерской (20%ДО), цехом (30% ДО), складом (30-50% ДО), отделом (20-50% ДО).
 - ненормированный рабочий день (20-40% ДО),
 - вредность (согласно присвоение класса опасности по оценки рабочего места до 20% ДО), вредность физкультур (10-30% согласно наполняемости групп).
- 6.18. Оплата труда работников, работающих на почасовой оплате труда в колледже осуществляется в соответствии с тарификацией.
- 6.18.1. Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя (куратора), получают вознаграждение как за период их фактического выполнения в течение учебного года, так и в каникулярные периоды, не совпадающие с их отпуском (в том числе в период летних каникул).
- 6.19. Выплаты заработной платы с 01.01.2016 г. работникам производится 2 раза в месяц в денежной форме, посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину – 10 числа месяца, следующего за текущим. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.19.1. Работник вправе заменить банк, в который 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. Расходы по перечислению заработной платы в банк несет работодатель.
- 6.20. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан предоставить в электронном виде расчетный листок не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

- 6.21. Оценка результатов деятельности педагогических работников и определение размеров стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующих надбавок, в состав которой входят председатели ППЖ. Один раз в квартал.
- 6.22. Сохранение заработной платы работникам, находящимся в командировках, на учебе, в отпусках и т.п. проводится согласно существующим общепринятым Положениям и Законодательству РФ.
- 6.23. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100%.
- 6.24. В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) учреждения, подразделения, каждого сотрудника, в зависимости от занимаемой должности и специализации, может устанавливаться персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ.
- 6.25. Оплата отпуска производится за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).
- 6.26. 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 должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).
- 6.27. Работодатель или уполномоченные им административные лица, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).
- 6.27.1. В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Колледж выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 6.27.2. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины учреждения и его руководителей (ст. 236 ТК РФ).
- 6.27.3. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.28. В случае задержки выплаты заработной платы, включая выплату заработной платы не в полном объеме, на срок более 15 дней работник имеет право в соответствии со статьей 142 ТК РФ приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

7.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является приложением № 1 к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных направленных на развитие физической культуры и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Соглашение по охране труда, содержащее в том числе финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников, разрабатывается на календарный год, рассматривается на заседании комиссии по охране труда и вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством, с выделением средств в расчете на каждого работающего не ниже размера минимальной заработной платы.

7.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательного учреждения и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательного учреждения.

7.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

- до 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

7.2.4. Обеспечить в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ:

- создание и функционирование системы управления охраной труда учреждения;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, и

регулярный анализ, и оценку;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя, перед началом производства работ (оказания услуг) согласование с другим работодателем (иным лицом) мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы

(оказывающих услуги) на данной территории.

- 7.2.5. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).
- 7.2.6. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.2.7. Проводить в установленном законодательством РФ порядке работы, по специальной оценке условий труда (далее - СОУТ).
- 7.2.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.
- 7.2.9. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, также целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.2.10. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников), проверки знаний требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае выявления медицинских противопоказаний.
- 7.2.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.
- 7.2.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда исходя из должности работника (профессии) или вида выполняемой работы.
- 7.2.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.2.14. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в

соответствии с порядком, утвержденным приказом Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, и психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

7.2.15. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования организации.

7.2.16. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

7.2.17. При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.2.18. Обеспечивать соблюдение норм пожарной безопасности в учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации, а именно:

- соблюдать требования пожарной безопасности и выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду и обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- проводить тренировочные эвакуации для всего персонала образовательной организации не реже 1 раза в 6 месяцев на объектах.

7.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и вести их учет в соответствии с

законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

7.2.21. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Государственную инспекцию труда по Республике Ингушетия, о несчастном случае в учреждении с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

7.2.22. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течении суток обязан направить извещение в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, прокуратура района, по месту происшедшего несчастного случая;

7.2.23. Производить выплату за моральный вред при несчастных случаях с тяжелым исходом, групповых и со смертельным исходом.

7.2.24. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.25. Беспрепятственно допускать комиссию по охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3. Работодатель имеет право:

7.3.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, и обеспечивать хранение полученной информации.

7.3.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

7.3.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации)

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также локальными актами образовательной организации и в области охраны труда.

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.3. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы согласно инструкциям производителя.

- 7.4.4. Следить за исправностью используемого оборудования и инструмента в пределах выполнения своей трудовой функции.
- 7.4.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников), инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 7.4.6. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.
- 7.4.7. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и пожарной безопасности.
- 7.4.8. Извещать немедленно директора Колледжа, заместителя директора по безопасности о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 7.4.9. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.5. Работник имеет право на:

- 7.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 7.5.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.5.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 7.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- 7.5.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- 7.5.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- 7.5.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- 7.5.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение;
- 7.5.9. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- 7.5.10. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- 7.5.11. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

- 8.1. Стороны признают, что задачами по развитию социальной сферы Колледжа и улучшению условий труда Работников являются:
- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
 - улучшение условий и повышение безопасности труда и обучения;
 - вовлечение обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
 - профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
 - повышение качества и доступности питания;
 - забота о ветеранах;
- 8.2. Выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий в Колледже, разовую материальную помощь в размере 3-х окладов Работника.
- 8.3. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам Колледжа в случаях:
- похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети);
 - пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
 - в других экстренных случаях.
- 8.4. Работодатель издаёт приказ о выделении материальной помощи Работнику. Для получения материальной помощи Работником подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.
- 8.5. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами Колледжа.

8.5.1. В случае увольнения без уважительных причин 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).

8.6. Гарантии командированным Работникам:

8.6.1. При направлении Работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

8.6.2. Командированному Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке багажа для Колледжа). Вид транспорта, которым Работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет Работодатель.

8.6.3. Размер возмещаемых командированному Работнику расходов из бюджетных средств по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 №729 **(550 и 100 рублей соответственно)**. При наличии внебюджетных денежных средств расходы по найму жилого помещения возмещаются по **700 рублей**, в случае подтверждения документами, оформленными в соответствии с требованиями законодательства.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Стороны договорились и обязуются:

9.1.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.1.2. Регулярно информировать друг друга о действиях и решениях по реализации коллективного договора и выполнению решений Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

9.1.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

9.1.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.1.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения

соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

- 9.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством РФ.

Х. Заключительные положения

- 10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 03.09.2025 г. и действует по 31.08.2028 г. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.
- 10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа (ст.43 Трудового кодекса РФ).
- 10.2.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 10.2.2. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.
- 10.4. Неурегулированные моменты (или разногласия) разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 10.5. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его в Государственную инспекцию по труду Республики Ингушетия для его уведомительной регистрации.
- 10.6. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих Работников с Коллективным договором при приеме на работу.
- 10.7. Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах (по одному для каждой из сторон), имеющих одинаковую юридическую силу.

Представитель Работодателя, директор ГБПОУ КСИБ А.А. Зязиков

