


Государственное профессиональное образовательное учреждение  
Ярославской области  
Ярославский торгово – экономический колледж

УТВЕРЖДЕН  
Общим собранием  
Трудового коллектива  
Протокол № 1 от 26.02.2024 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Срок действия с 28.02.2024 г. по 27.02.2027

от имени работодателя  
Директор колледжа  
 Н.В.Костерина

от имени работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации колледжа  
 В.С. Пятунина  
26.02.2024



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в Департаменте по социальной поддержке населения и охране  
труда Мэрии г. Ярославля

Мэрия г. Ярославля	
ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА	
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
Регистрационный №	2985/24
Дата	07 03 24
И.О.Д. Деп. Д.П.	Черков С.В.

Ярославль, 2024

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются администрация государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославского торгово-экономического колледжа (далее – Учреждение) в лице директора Костериной Натальи Владимировны (далее – Работодатель), и работники государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославского торгово - экономического колледжа (далее - Работники), в лице председателя первичной организации профсоюза работников народного образования и науки (далее Профсоюз) Пятуниной Виктории Сергеевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства;

Работодатель обязуется:

- соблюдать Закон и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

— содействовать деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

— создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

— обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

— осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Профсоюз обязуется:

— содействовать устойчивой деятельности учреждения;

— нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременность и качественное выполнение трудовых обязанностей;

— способствовать росту квалификации работников, содействовать организации и проведению конкурсов профессионального мастерства;

— участвовать в проведении спортивно-оздоровительных, праздничных и юбилейных мероприятий;

— в период действия коллективного договора, при условии выполнения его условий Работодателем, не выступать организатором коллективных действий,

Работники обязуются:

— полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;

— соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

— способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

2.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников Учреждения в соответствии «Положением о системе оплаты труда работников ГПОУ Ж) Ярославского торгово-экономического колледжа».

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 г, № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и

казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений правительства области» (с изменениями и дополнениями).

2.3. Работодатель обязан организовывать ежемесячную выдачу всем работникам расчетных листков, содержащих сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.4. Заработная плата выплачивается работникам за I половину месяца 30 числа каждого месяца и 15 числа месяца следующего за месяцем начисления.

2.5. Заработная плата перечисляется на лицевой счет работника.

2.6. Оплата труда административного, учебно – вспомогательного и прочего персонала производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

2.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором работнику может производиться доплата, Размер доплаты оговаривается сторонами индивидуально в каждом конкретном случае и с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.8. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

2.9. При прекращении трудового договора выплата причитающихся работнику сумм производится в день увольнения,

2.10. Все выплаты из внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности) производятся при их наличии.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Трудовой договор определяет условия трудоустройства и трудовые отношения между работником и работодателем.

Заключение трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями главы 11 ТК РФ и с учетом статей 46-49, 51, 52 ФЗ – 273 «Об образовании в Российской Федерации».

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны,

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с условиями оплаты труда, должностной инструкцией, действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, а также получить согласие на обработку его персональных данных.

3.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором,

3.4. Трудовой договор и (или) отдельные его положения могут быть отменены, изменены только по согласованию сторон в письменной форме.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

При принятии решения о возможно расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза, Работодатель обязан учитывать мнение Профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, определяемой сторонами.

4.3. Распределение учебной нагрузки производится Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году.

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

4.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.5. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.6. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения данного срока.

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть менее 28 календарных дней, педагогических работников не может быть менее 56 календарных дней.

— 4.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

— участнику Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

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

— родителя и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

— работникам в случае рождения ребенка, регистрация брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

4.8. Работникам, направленным Работодателем на обучение или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст.173, 177 ТК РФ).

4.9. О введении изменений обязательных условий для включения в трудовой договор работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.10. Время зимних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и

организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **5.1. Работодатель обязан обеспечить:**

— безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

— создание и функционирование системы управления охраны труда;

— применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

— соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

— режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

— обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;



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

— организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

— проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями);

— в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

— недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

— информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;

— понятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

— расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 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; беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

— обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ознакомление работников с требованиями охраны труда;

— разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## 5.2. Работники обязуются:

— соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка,

правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными правовыми актами;

— проходить обучение и инструктажи по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности;

— проходить обязательные медицинские осмотры, своевременную вакцинацию;

— извещать немедленно Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Работодатель гарантирует работнику при направлении его в служебную командировку, на курсы повышения квалификации, стажировку сохранение среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.2. Работодатель, при наличии денежных средств, вправе оплатить частично организацию и проведение праздничных мероприятий, проводимых Учреждением.

6.3. При наличии мест работникам Учреждения может быть предоставлено место в студенческом общежитии на срок, указанный в договоре найма жилого помещения.

Решение об оплате за проживание принимается в соответствии со сметой, утвержденной директором Учреждения.

6.4. Детям работников Учреждения предоставляется право на бесплатное обучение в платных группах.

6.5. За стаж работы в Учреждении свыше 25 лет (либо общий педагогический стаж свыше 25 лет) устанавливается стимулирующая доплата к должностному окладу по основной должности в размере до 20%.

6.6. Обеспечивает бесплатно работников колледжа использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

## **7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, законом Ярославской области «О социальном партнерстве», отраслевым тарифным Соглашением, настоящим коллективным договором.

7.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе.

7.3. Работнику, избранному председателем Профсоюза, не освобожденным от основной работы, производится доплата в размере до 10% должностного оклада.

7.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

7.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам,

7.6. Работодатель согласовывает с Профсоюзом решения по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган.

7.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные

7.8. Работодатель обеспечивает участие председателя Профсоюза или его представителя в управленческих совещаниях.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и других,

7.9. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами,

7.10. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года (с 28.02.2024 г. по 27.02.2027) вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право неоднократно продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

8.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

8.4. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации; затем он может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

8.5. За 3 календарных месяца до окончания срока действия коллективного договора каждая из сторон вправе официально уведомить другую сторону о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

8.6. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в семидневный срок начать переговоры.

8.7. Все изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению сторон в письменном виде и порядке, установленном для заключения коллективного договора.

8.8. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

Подписан

Представитель работодателя:  
директор ГПОУ ЯО Ярославского  
торгово-экономического колледжа



Костурина Н.В

Представителем трудового коллектива:  
председатель первичной организации  
профсоюза организации колледжа



Пятунина В.С