

Председатель первичной профсоюзной организации  
ГБПОУ ВО  
«Кольчугинский ПК»

Г.Н.Фролова

01.04.2024



Представитель  
работодателя директор  
ГБПОУ ВО  
«Кольчугинский ПК»

Е.А. Бондарь

01.04.2024



Коллективный договор  
между работодателем и трудовым коллективом  
(работниками)  
ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК»  
на 2024 – 2027 годы

Юридический адрес: ул. Metallургов, 1, Владимирская область, г. Кольчугино, 601786, Российская Федерация.

Фактический адрес: ул. Metallургов, 1, Владимирская область, г. Кольчугино, 601786, Российская Федерация.

г. Кольчугино, 2024 г.

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Владимирской области «Кольчугинский политехнический колледж» (далее – ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК») в лице его представителя, директора Бондарь Екатерины Андреевны, и работниками ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК», интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК» (далее – Профком) в лице его представителя, председателя первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК» Фроловой Галины Николаевны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее-Трудовой кодекс РФ); федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Постановлениями Правительства РФ и правовыми актами Владимирской области в сфере оплаты труда, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными правовыми актами и Отраслевыми соглашениями.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК» в лице Профкома как полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и Профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников колледжа (кроме пунктов, в которых членство в профсоюзной организации специально оговорено).

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

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК».

1.8. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов

федерального и областного уровней в течение срока действия договора в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.9. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и Уставом ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК».

1.10. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон.

*Стороны договорились*, что Коллективный договор состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений

Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости работников

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Оплата труда

Раздел 6. Охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера

Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома

Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора.

Раздел 10. Заключительные положения

1.11. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.11.1. 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.

1.11.2. Объединять усилия для повышения авторитета колледжа и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников коллектива.

1.12. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК».

1.13. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны

обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся содобрения их собранием работников и с согласия работодателя, оформляются приложением к настоящему договору и являются его неотъемлемой частью.

1.14. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

а) в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

б) Профком, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

## Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга колледжа, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности колледжа в соответствии с задачами Программы развития колледжа, повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Ежегодно планировать приоритетность направлений расходования внебюджетных средств консолидированного бюджета колледжа, утверждать их на Совете колледжа с учетом мнения Профкома и обеспечивать их выполнение. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, используя как бюджетные, так и внебюджетные средства.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.4. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности колледжа. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив (через приказы, постановления, решения, материалы собраний работников и обучающихся, портал (сайт) Колледжа, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности Колледжа;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите работников;

- финансовому положению колледжа, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности и др.;
- использованию фонда заработной платы.

2.2.5. Предоставлять работникам работу и обеспечивать оплату за труд, обусловленную трудовым договором.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2.9. Предоставлять Профкому письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, о социально-экономических показателях колледжа, намеченных планах социально-экономического и кадрового развития колледжа и др.; информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением, в том числе и информацию об оплате труда. В случае возникновения конфликтных ситуаций предоставлять Профкому письменную информацию по социально-трудовым вопросам оперативно в течение недели.

2.2.10. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.12. Информировать Профком о разрабатываемых проектах социально-трудовых локальных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с Профкомом.

2.2.13. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.14. Обеспечивать участие работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными и областными законами и настоящим Коллективным договором. Создавать постоянные или временные комиссии или рабочие группы при директоре и/или при заместителях директора из различных категорий работников для проработки и подготовки решений по различным направлениям деятельности колледжа.

2.2.15. Способствовать расширению деятельности ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК» по оказанию платных образовательных услуг, учебно-производственной деятельности, приносящей доход, с целью создания

дополнительных рабочих мест, условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.2.16. Знакомить работников с локальными актами колледжа.

### **2.3. Профком обязуется:**

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК» присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших преподавателей и работников колледжа.

2.3.2. Способствовать соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников в органах управления колледжем при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления колледжем (ст.53 Трудового кодекса РФ).

2.3.5. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников – членов профсоюза – по их заявлениям в Профком, в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.3.6. Добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

2.3.7. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию организации оплаты труда.

2.3.8. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Соглашения по охране труда. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест, уделяя особое внимание рабочим местам педагогических работников.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации колледжа, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.11. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации колледжа.

2.3.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников колледжа и членов их семей.

2.3.13. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления работников и детей работников колледжа.

2.3.14. Контролировать выполнение организациями, имеющими договор аренды с колледжем, требований, установленных законодательством и Коллективным договором по охране труда и мерам безопасности, а также правилами внутреннего распорядка.

#### **2.4. Обязательства работников:**

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и должностными инструкциями, локальными актами.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа, Устав ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК», установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.3. Признавать и соблюдать права колледжа на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников колледжа (ст.21 Трудового кодекса РФ).

2.4.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4.7. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории колледжа и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.8. Своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордость за свою профессию и колледж, прививать им нормы порядочности.

2.4.9. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в колледже или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

2.4.10. Работники колледжа, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными работниками требований инструкций по охране труда;

- соблюдение работниками колледжа требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;

- выполнять требования охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра и обязательной диспансеризации.

**2.5. Работодатель, Профком и работники** имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка колледжа и настоящим Коллективным договором.

**2.6. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:**

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными и областными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.6.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными и областными законами.

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

**2.7. Профком имеет право:**

2.7.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации колледжа;
- введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

2.7.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления колледжем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности, не нарушая норм действующего законодательства.

2.7.4. Оказывать информационно – методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам колледжа.

### **2.8. Работник в части трудовых отношений имеет право на:**

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.8.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.8.8. Участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных Уставом колледжа.

## **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Законами об образовании, Отраслевыми соглашениями, Уставом колледжа и настоящим Коллективным договором. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй – хранится в отделе кадров работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

3.1.1. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового

договора, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников колледжа разрабатываются непосредственным руководителем работника совместно с отделом кадров в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.1.3. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

3.1.4. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, после предоставления справки о несудимости, справки об отсутствии административного наказания за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, а также после прохождения медосмотра (ст. 65 ТК РФ).

3.2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом колледжа;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

3.2.1. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы). В случае если работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре.
- дата начала работы, а в случае, заключения срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или)

опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий данного коллективного договора, соглашений.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами.

3.3.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых работодателем (учреждением) услуг, работодатель (учреждение) вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

3.4. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме не позднее, чем за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения Работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в колледже (договор об обучении и др.).

3.5. На основании заключенного трудового договора приказом работодателя оформляется прием на работу.

***Стороны договорились:***

Работодатель обязуется:

3.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора и оформлением приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора.

3.5.2. Знакомить с приказом о приеме на работу каждого работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) каждого работника под роспись, с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.5.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода, от другого работодателя по соглашению между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором.

Испытание для работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливать на срок не более трех месяцев, а для заместителей директора колледжа и главного бухгалтера на срок не более шести месяцев.

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

3.5.4. При приеме на работу или переводе на другую должность за работником в течение года закреплять наставника из числа наиболее опытных и высококвалифицированных работников.

3.5.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.5.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5.7. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника колледжа – осуществлять только в строгом соответствии со ст.72<sup>1</sup> и72<sup>2</sup> Трудового кодекса РФ.

3.5.8. В обязательном порядке 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 Трудового кодекса РФ.

3.5.9. Увольнять по сокращению численности или штата работников, по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации — только в случаях, когда невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3.5.10. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза – по инициативе Работодателя по п. 2, 3 и п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ только по согласованию с Профкомом (ст.82 Трудового кодекса РФ), ст.373 ТК РФ.

3.5.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением,

разделением, выделением и т.п.), а также сокращением численности и штата, с участием Профкома.

3.5.12. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников.

3.5.13. Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) работнику и Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к колледжу высвобождение является массовым, если за период времени 30 дней, 60 дней и 90 дней доля увольняемых от общей численности работников – 5, 10, 15 и более процентов соответственно (п.3.2.2 ОС).

3.5.14. Предоставлять в Профком в случае массового сокращения не позднее, чем за три месяца 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.

3.5.15. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) Работодатель вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- ознакомление работников со всем перечнем вакансий в колледже.

Кандидатуры для сокращения обсуждать с Профкомом колледжа в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.5.16. Принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

3.5.17. Увольнение преподавателей, мастеров производственного обучения по инициативе администрации колледжа в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.5.18. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии колледжа следующие категории работников:

- временно нетрудоспособных и находящихся в отпуске (ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам (ст. 261 Трудового кодекса РФ);

- лиц моложе 18 лет (ст. 269 Трудового кодекса РФ);
- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- одиноких матерей или других лиц, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

3.5.19. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников (п.2 ст. 179 Трудового кодекса РФ):

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- другим категориям в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ.

3.5.20. Приостановить действия трудового договора, заключенного между работником и работодателем, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта (пункт 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе") либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.5.21. Стороны договорились, что, кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено Трудовым кодексом РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается:

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления права на пенсию);
- проработавшим в колледже 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного.

Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст.178, 296 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений (полную или частичную), другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, только по согласованию с Профкомом.

3.7. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых работников с

выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

3.8. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития колледжа, в целях эффективной работы обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 3 года согласно утвержденному плану повышения квалификации.

3.9. Работодатель совместно с Профкомом в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа колледжа и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в колледже.

3.10. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ при получении требования профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений трудового и иного законодательства, локальных нормативных актов, Коллективного и Трудового договора, принимать исчерпывающие меры по их устранению, о чем в установленном законом сроки (1 неделя) сообщать профсоюзному органу.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Работодатель обязуется уменьшить продолжительность рабочего дня или смены на 1 час, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню (в соответствии со ст. 95 ТК РФ)

4.3. При регулировании рабочего времени в колледже стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (педагогические работники, работники с вредными условиями труда и т.д.).

4.4. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом колледжа, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

4.5. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 Трудового кодекса РФ (совместительство – по инициативе работника) и статьи 99 Трудового кодекса РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов - для работников, занятых на работе с вредными условиями труда, по согласованию с Профкомом;
- не более 35 часов - для работников колледжа в возрасте от 16 до 18 лет.
- не более 35 часов - для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп (ст. 92 ТК РФ).

4.7. Для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ) устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя. Расчет объема педагогической и других видов работ, выполняемых преподавательским составом колледжа, разрабатываются Работодателем (тарификационной комиссией) с учетом мнения Профкома работников.

4.8. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. В период каникул преподавательский состав колледжа работает согласно плану работы учреждения.

4.9. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

Коллективный договор

- самообразованием;
- повышением квалификации.

4.10. В колледже для отдельных должностей работников вводится ненормированный рабочий день. Стороны договорились: при привлечении к работе в режиме ненормированного рабочего дня не превышать нормы 4 часов в течение двух дней подряд.

4.11. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению работника):

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период по согласованному с ними графику учебного процесса. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по согласованию с Профкомом и на основании письменного распоряжения директора.

4.13. Работа по дополнительным трудовым договорам (на условиях внутреннего совместительства) производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.14. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Длительный отпуск продолжительностью до 1 года (для педагогических работников, не реже чем раз

Коллективный договор  
в 10 лет) (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации, Порядок<sup>18</sup> предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644).

Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Согласно ст.122 ТК РФ по соглашению между Работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утвержденным директором по согласованию с Профкомом не позднее 17 декабря текущего года в соответствии со ст. 122 и 123 Трудового кодекса РФ.

4.17. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего периода (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

По соглашению сторон трудового договора часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ.

4.18. При составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

а) работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) работникам, совмещающим работу с обучением, отпуск предоставляется при наличии справки из учебного учреждения;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

д) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.19. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск по соглашению Работодателя и работника, может быть

Коллективный договор

перенесен на другое время. Изменение графика отпусков Работодателем может<sup>19</sup> осуществляться с согласия работника и Профкома.

4.20. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, локальными нормативными актами. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. (ст.124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.23. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14

лет без матери – до 14 календарных дней в году; (ст.263 ТК РФ).

4.24. Стороны договорились, что привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ. В случаях, требующих от Работодателя учета мнения Профкома, работники привлекаются к сверхурочным работам по следующей процедуре:

а) руководитель соответствующего подразделения подает представление в Профком колледжа с обоснованием необходимости сверхурочной работы, список привлекаемых к ней работников и график работ;

б) в случае получения согласия Профкома Работодатель издает соответствующий приказ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. (Ст.152 ТК РФ)

4.25. Педагогические работники колледжа каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.25.1. Неоплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику по его заявлению с согласия заместителя директора по учебной работе в любое время, если есть возможность замены его в учебном процессе.

#### 4.26. Дистанционная (удаленная) работа)

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

На дистанционную (удаленную) работу могут быть переведены работники, замещающие должности педагогического, административно-управленческого состава и др.

На дистанционную (удаленную) работу не переводятся работники, если специфика их работы на стационарном рабочем месте не позволяет осуществить перевод на дистанционную (удаленную) работу, а именно работники, замещающие должности персонала, необходимого для поддержания нормального функционирования Колледжа и (или) ремонтных работ: уборщики производственных и служебных помещений, уборщики территории, столяр,

## Коллективный договор

электромонтер, слесарь-ремонтник и др. В данном случае время, в течение<sup>21</sup> которого указанные работники не выполняют свои трудовые функции, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работника, с оплатой этого времени простоя согласно части 2 статьи 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Работодатель вправе перевести работника на дистанционную (удаленную) работу на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока), либо периодически (при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Вид дистанционной (удаленной) работы либо график чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте предусматриваться трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Перевод работников на дистанционную (удаленную) работу оформляется приказом директора.

#### 4.26.1. Организация труда на дистанционной (удаленной) работе.

Работодатель обеспечивает дистанционного (удаленного) работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Работник вправе, с согласия работодателя, использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие ему оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает работнику компенсацию за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в размере затрат, произведенных во время выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), согласно расчетным данным.

#### 4.26.2. Режим рабочего времени при дистанционной (удаленной) работе.

При переводе на дистанционную (удаленную) работу сохраняется ранее установленный режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено дополнительным соглашением к трудовому договору.

Если дистанционный (удаленный) работник не выходит на связь, его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность начальника отдела кадров. Начальник отдела кадров должен составить акт о не выходе работника на связь, который должен быть перенаправлен работнику вместе с требованием представить посменное объяснение.

#### 4.26.3. Дополнительные гарантии по оплате труда на дистанционной (удаленной) работе

Выполнение работником трудовой функции дистанционно (удаленно) не

4.26.4. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным (удаленным) работником.

Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным (удаленным) работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно) работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную (удаленную) работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

## Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, Владимирской области, Положением об оплате труда, условиями трудового договора.

Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором и Положением, иными локальными нормативными актами (приказами) колледжа, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами (ст. 135 Трудового кодекса РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в виде аванса и заработной платы в форме перечисления на расчетный счет (банковскую карту) работника. Сроки выплаты зарплаты - 5 и аванса - 20 числа каждого месяца. Аванс выплачивается в размере 40% от суммы заработной платы. Работодатель заключает договор с банком при условии, что Работник не платит за оформление пластиковой карты (за исключением случаев её восстановления).

5.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.4. 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 Трудового кодекса РФ).

5.5. При нарушении сроков выплаты заработной платы, причитающейся Работнику, колледж выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

## Коллективный договор

5.6. В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления<sup>23</sup> заработной платы Работникам виновные лица могут привлекаться к ответственности по результатам служебного расследования в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.8. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в пятнадцатидневный срок с момента поступления приказа или разъясняющего документа соответствующего органа государственной власти РФ либо в срок, указанный в соответствующем акте.

5.9. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простоя (часть третья ст. 157 Трудового кодекса РФ).

5.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств), применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 Трудового кодекса РФ).

5.11. Средняя заработная плата выплачивается:

- на время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в

рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации, за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со

Коллективный договор  
ст. 170 Трудового кодекса РФ;

- при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;
- при направлении работника в служебные командировки;
- работникам, являющимся донорами (после каждого дня сдачи крови для переливания предоставляется день отдыха с сохранением среднего заработка). По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни, если работник сдал кровь безвозмездно (ст. 186 Трудового кодекса РФ);
- за время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 Трудового кодекса РФ).
- кормящим матерям, имеющих детей до 1 года, время перерывов в работе для кормления ребенка оплачивается исходя из среднего заработка. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 Трудового кодекса РФ).
- беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

5.12. Фонд оплаты труда Работников колледжа формируется за счет ассигнований областного бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг и иных источников, не запрещенных законодательством.

Работодатель, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет базовый должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

Локальные нормативные акты, дополняющие действие Коллективного договора и Положение об оплате труда по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом (ст.ст.8, 135 Трудового кодекса РФ) и утверждаются Советом колледжа.

5.13. Заработная плата состоит из гарантированной части и стимулирующей части, размер последней для каждого Работника зависит от результатов и качества его труда.

5.14. Гарантированная часть оплаты труда состоит из:

- оклада по должности (ставки), рассчитанного от минимального оклада по ПКГ с помощью повышающего коэффициента, или установленного

Коллективный договор  
должностного оклада;

- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами колледжа.

Сумма средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы, должна составлять не менее 80% от общего фонда оплаты труда Работников Колледжа.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (ст.133 Трудового кодекса РФ, ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты РФ»).

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ), квалификационные уровни, соответствующие этим ПКГ, повышающие коэффициенты по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, компенсационные выплаты, перечень оснований для стимулирования за качество и количество труда установлены Положением об оплате труда работников ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК».

5.15. Размеры окладов (ставок) Работников устанавливаются по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и определяются Постановлением Губернатора Владимирской области.

5.16. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,
- исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за

работу с шифрами;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к

Коллективный договор

должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах к<sup>26</sup> должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.18. Выплаты компенсационного характера работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом по результатам проведения специальной оценки условий труда.

При последующем улучшении условий труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.19. Повышение оплаты труда работников, связанных с опасными для здоровья условиями труда, производится за фактически отработанное время непосредственно в этих условиях.

5.20. Учет времени занятости во вредных условиях труда постоянно работающих ведется на основании табеля учета рабочего времени, а привлекаемых для работ временно или эпизодически – по журналам учета рабочего времени или другим первичным документам (контрольно-технический журнал учета работ во вредных условиях труда).

5.21. Компенсационные выплаты, связанные с тяжелыми работами и вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются сроком на один год приказом директора на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, за исключением случаев, когда работник связан с профессией и (или) видом работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности.

5.22. Доплата за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ) производится в размере 50% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

5.23. За совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ)

5.24. При возложении дополнительной работы, связанной с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах соблюдать следующие положения:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

- недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

- преемственность осуществления классного руководства

(кураторства) в группах на следующий год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);
- временное замещение длительно отсутствующего (более двух недель) по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющее классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;
- возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

5.25. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам — в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад — в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере.

5.26. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

5.26.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 282 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не

должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца

(другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по <sup>28</sup> совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

5.27. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах стимулирующего фонда оплаты труда из бюджетных и внебюджетных средств.

5.28. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

При ухудшении показателей в работе отменяются или не назначаются выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты не назначаются.

При завершении особо важных и срочных работ стимулирующие выплаты, установленные по этому основанию, отменяются.

5.29. Надбавки стимулирующего характера регламентируются Положением «Об оплате труда работников ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК». Работодатель по решению Совета колледжа поощряет работников за успехи в работе в соответствии с действующими в колледже локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.23. Работодатель своевременно информирует работников колледжа обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

5.24. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников колледжа о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.25. Работодатель один раз в год предоставляет Общему собранию коллектива информацию о структуре и размерах средней заработной платы для

различных категорий работников колледжа по профессиональным квалификационным группам и уровням.

**Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. В целях охраны труда сотрудников работодатель обязан обеспечить: право работников образовательного учреждения на безопасные условия труда, внедрять средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ), исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников, в том числе руководствоваться настоящим Коллективным договором и соглашением по охране труда (Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, создание и функционирование системы управления охраной труда, соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам;

- оснащение средствами коллективной защиты;
- 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, 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;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными

## Коллективный договор

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- 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, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 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 в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих 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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда,

Коллективный договор

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения;

- 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;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- приостановку работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

- ежегодное выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, (Приказ Минфина России от 29 ноября 2017 г.

№ 209н "Об утверждении Порядка применения классификации операций сектора государственного управления" (с изменениями и дополнениями)) в размере не

Коллективный договор

менее 0,002 % от суммы по статье 340 затрат на производство работ учреждений. Контроль расходования средств на охрану труда возлагается на комиссию по охране труда и главного бухгалтера.

- проводить с вновь прибывшими или переведенными на другую работу сотрудниками колледжа обучение и инструктаж по безопасности труда и оказанию первой помощи. Инструктирование и проверка знаний в области безопасного выполнения работ должны проходить в начале учебного года и при необходимости – в последующем;

- обеспечить наличие в колледже нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте);

- с учетом мнения профкома разработать и утвердить инструкции по охране труда и проконтролировать их соблюдение (ст. 212 ТК РФ);

- в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей обеспечить работников специальной одеждой, обувью и сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Их хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт производится за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ);

- организовать проведение предварительных (при поступлении на службу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников колледжа за счет средств работодателя (ст. 212 ТК РФ);

- сохранять за сотрудником его место работы (должность) и средний заработок на время приостановления деятельности органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства из-за нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством (ст. 227–231 ТК РФ);

- предоставить сотруднику другую работу на время устранения опасности для его жизни и здоровья, возникшей вследствие невыполнения руководителем колледжа нормативных требований по охране труда, либо оплатить простой в размере среднего заработка;

- обеспечить гарантии и льготы сотрудникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников колледжа и их детей;

- оказывать содействие в проведении общественного контроля техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования

Коллективный договор

и науки РФ, членам комиссий по охране труда, их уполномоченным<sup>33</sup> (доверенным) лицам. В случае выявления нарушений в указанной области принимать меры к их устранению.

6.2. Совместно с профсоюзным комитетом, комиссией по охране труда, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.3. Проводить мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни Работников, развитие физической культуры и спорта в учреждении, в том числе:

проводить вакцинацию (против гриппа, ковид-19, кишечных инфекций, гепатита В и др.);

осуществлять дополнительные медицинские осмотры (по мере необходимости).

6.4. В соответствии с Рекомендациями по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендации Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе в сфере труда работодатель обязуется обеспечить проведение мероприятий по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа, в том числе:

предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);

предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.).

6.2. Профсоюзный комитет обязан:

- защищать права и интересы членов профсоюза, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- инициировать создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы избрать уполномоченного по охране труда и провести его обучение за счет средств работодателя или других источников финансирования;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;
- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
- осуществлять поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;

Коллективный договор

- сотрудничать с администрацией колледжа в рамках социального<sup>34</sup> партнерства;

Обеспечить ему социальные гарантии по сохранению среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами и коллективным договором;

- регулярно обсуждать на заседаниях работу администрации колледжа по обеспечению прав работников на безопасные условия труда.

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

7.1. Первоочередными 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 учебы;
- вовлечение работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах.

7.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовые залы, спортивные залы, тренажерные залы). Работодатель поддерживает их работу и обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей обучающихся, работников колледжа и членов их семей.

7.4. При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине Работника, компенсировать пострадавшему расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств и другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. При увольнении Работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ, выплатить Работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст.178, 296 ТК РФ).

7.6. Выплачивать члену семьи Работника, погибшего по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и

стихийных бедствий в колледже, разовую материальную помощь в размере, установленном Советом колледжа в пределах фонда заработной платы.

7.7. Выплачивать материальную помощь работникам в период<sup>5</sup> приостановления действия трудового договора в связи с прохождением работником военной службы по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, с учетом финансовых возможностей.

7.8. Выплачивать материальную помощь работникам, у которых близкий родственник принимает участие в специальной военной операции, с учетом финансовых возможностей.

7.9. Выплачивать разовую материальную помощь члену семьи на возмещение затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон Работника колледжа в размере 50 % от минимального размера оплаты труда и неработающих пенсионеров, проработавших в колледже не менее 15 лет в размере не более 30 % от минимального размера оплаты труда (из внебюджетных средств).

7.10. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха работников и членов их семей бесплатно предоставлять по заявлениям работников колледжа возможность пользования спортивными сооружениями (тренажерные и спортивные залы).

7.11. Порядок выделения направлений на реабилитацию и путевок на оздоровительное лечение регулируется Комиссией по социальному страхованию. Преимущество при получении направлений и путёвок имеют работники колледжа, работающие во вредных и опасных для здоровья условиях труда, работники, имеющие хронические заболевания, подтвержденные документами установленного образца.

7.12. Работодатель ежегодно перечисляет денежные средства из внебюджетных средств на счет Профкома на согласованные Работодателем и Профкомом мероприятия для реализации спортивной и культурно-массовой работы в коллективе (по решению Совета колледжа).

7.13. Работодатель обязуется содержать медкабинет учебного корпуса, обеспечивать его необходимым оборудованием, мебелью, медикаментами.

7.14. Работодатель по возможности создает условия для организации работы столовой или буфета для работников.

7.15. Работодатель и Профком обязуются:

7.15.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Международному женскому дню (8 марта), Дню защитника Отечества (23 февраля), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам колледжа.

7.15.2. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников колледжа и их семей:

- занятия в группах «Здоровье»;
- спартакиады работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы

Коллективный договор

ВЫХОДНОГО ДНЯ;

- общеколледжские вечера отдыха, детские новогодний утренник, торжественные мероприятия;
- туристические поездки по историческим местам, в театры, музеи и т.п.

7.16. Профком обязуется:

7.16.1. Создать и поддерживать в актуальном состоянии базу данных малообеспеченных сотрудников – членов профсоюза, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных сотрудников для оказания им материальной и другой помощи за счет собственных средств.

7.16.2. Выплачивать из средств профбюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям Работников - членов Профсоюза:

- имеющих профсоюзный стаж в колледже не менее 10 лет;
- членам Профкома;
- активистам профсоюзной организации по представлению профбюро филиалов.

7.16.3. Выделять из своего годового бюджета на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выделении материальной помощи членам профсоюза, на осуществление программы поддержки ветеранов.

7.17. Работодатель совместно с Профкомом колледжа ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации.

Стороны договорились:

7.17.1 Комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и Профкома.

7.17.2. Включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия), санаторно-курортное лечение и отдых работников.

7.17.3. Для финансирования данного Соглашения Работодатель и Профком привлекают внебюджетные средства, средства профсоюзной организации, изыскивают другие источники финансирования.

7.18. Работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для проведения новогодних праздников для работников и на организацию утренников для детей работников колледжа. Работодатель выделяет средства для приобретения новогодних подарков для детей работников колледжа в возрасте до 14 лет включительно (из внебюджетных средств).

7.19. Работодатель оказывает материальную помощь работникам колледжа<sup>37</sup> в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг (а), дети) 30 % от минимального размера оплаты труда;
- необходимости дорогостоящего лечения работника (при наличии удостоверяющего документа) до 33% от фактической стоимости;
- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа) по решению Совета;
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа) по решению Совета;
- при рождении ребёнка (отцу или матери) 50 % МРОТ;
- в других экстренных случаях по решению Совета;
- к юбилейным датам 50, 55, 60, 65, 70 и 75 в размере должностного оклада или в размере МРОТ, если должностной оклад ниже минимального размера оплаты труда;
- к юбилейным датам стажа работы в колледже 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55 лет в размере должностного оклада или в размере МРОТ, если должностной оклад ниже минимального размера оплаты труда;
- на бракосочетание (если работник заключает брак первый раз) – 50 % МРОТ.
- в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности, при увольнении штатного работника со стажем работы в колледже не менее 15 лет, работнику выплачивается выходное пособие в размере должностного оклада или в размере МРОТ, если должностной оклад ниже минимального размера оплаты труда;
- штатным работникам, проработавшим в колледже не менее шести месяцев, в связи с профессиональным праздником «День учителя» и государственными праздниками «Международный женский день», «День защитника Отечества» в размерах определяемых решением Совета, при наличии экономии денежных средств.

Конкретные размеры материальной помощи определяются Советом колледжа по заявлению работника, при наличии средств.

Работодатель на основании решения Совета колледжа издаёт приказ о выделении материальной помощи работнику.

Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи.

7.20. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами колледжа. Работникам, проработавшим в колледже не менее пяти лет, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования очно-заочной или

Коллективный договор

заочной формы обучения по профилю его деятельности, успешно<sup>38</sup> обучающемся в этом учреждении, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, оплачивает обучение в размере 50-100 % его стоимости (в зависимости от наличия средств, предусмотренных на эти цели и договора) из внебюджетных средств. В случае увольнения этих работников без отработки (ранее, чем через три года после окончания обучения) они обязаны внести в кассу колледжа всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения.

В случае если срок действия квалификационной категории у педагогических работников – женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, истекает в период указанных отпусков, сохранять за данными педагогическими работниками, приступившими к работе после нахождения в указанных отпусках, в течение одного года уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории. (Письмо Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 505 от 03.12.2014 «О направлении разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276).

В случае если срок действия квалификационной категории у педагогических работников – лиц пенсионного возраста истекает, то сохранять за данными педагогическими работниками до конца учебного года уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, при условии увольнения в связи с выходом на пенсию в конце учебного года данного педагогического работника.

7.21. Стороны договорились предоставлять штатным работникам колледжа, проработавшим в колледже не менее 10 лет без перерыва возможность обучения их детей во внебюджетных группах бесплатно, штатным работникам колледжа, проработавшим в колледже менее 10 лет без перерыва возможность оплаты обучения их детей во внебюджетных группах в размере 50 % от стоимости обучения.

Стороны договорились предоставлять штатным работникам колледжа, проработавшим в колледже не менее 15 лет без перерыва возможность обучения их внуков во внебюджетных группах бесплатно или за 50 % стоимости обучения по решению Совета колледжа.

7.22. Гарантии командированным работникам:

7.22.1. При направлении работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.22.2. 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

Коллективный договор

страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной<sup>39</sup> продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для колледжа, подтвержденной служебным заданием), проезд общественным транспортом для выполнения служебного задания. Вид транспорта, которым работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет работодатель.

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 фактическим затратам, подтвержденным документами, оформленными в соответствии с требованиями законодательства; размер суточных составляет не менее 100 рублей. При командировках в г. Москва и Санкт-Петербург суточные расходы составляют до 200 рублей.

7.22.3. Перед длительной командировкой работника, по его заявлению ему может выплачиваться аванс.

7.22.4. Работодатель ежегодно издаёт приказ, обеспечивающий дифференциальную компенсацию материальных затрат (квартирных, суточных), при командировании работников колледжа на территории Российской Федерации.

## **Раздел 8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА**

### ***Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома***

8.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком, осуществляющий общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, исполнением Коллективного договора.

8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома колледжа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников ГМПР РФ, Уставом колледжа, настоящим Коллективным договором.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации колледжа при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников колледжа.

8.4. Работодатель признает Профком существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

**8.5. Работодатель обязуется информировать Профком:**

- об экономическом положении колледжа;
- о выполнении Положения об оплате труда работников колледжа;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экономическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- об увольнениях сотрудников колледжа по инициативе администрации в случаях, не требующих согласования с Профкомом.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации колледжа, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- установления системы оплаты труда;
- форм материального и морального поощрения;
- расходования внебюджетных средств;
- привлечения работников к работе в дни отдыха;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- разрешения на сверхурочные работы;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ;
- утверждения инструкций по охране труда.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие локальные акты в области социально- трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на Совете Колледжа или на конференции трудового коллектива, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.8. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:

- комиссии по социальному страхованию;
- бракеражной комиссии по проверке работы столовых с целью обеспечения обучающихся и работников качественным питанием по доступным ценам и осуществления контроля за режимом работы;
- комиссии по трудовым спорам;
- комиссии по аттестации рабочих мест;
- аттестационной комиссии работников.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

Работодатель и Профком обязуются предоставлять выше перечисленным комиссиям всю необходимую им для работы и проверки выполнения Коллективного договора информацию не позднее, чем в недельный срок.

Представители соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют:

- в определении размеров должностных окладов педагогических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить

основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ; 41

- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);
- в составе Совета колледжа.

8.9. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников колледжа.

8.10. Бухгалтерия ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Профкома и территориальных организаций Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в колледже.

Ответственные: за перечисление – главный бухгалтер; за начисление, хранение заявлений – бухгалтеры. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов.

8.11. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование:

- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом;
- помещения для профсобраний, конференций, заседаний Профкома;
- транспортные средства по заявке Профкома;
- услуги множительной техники.

8.12. Работодатель предоставляет Профкому возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, Профсоюза работников ГМПР и профсоюза работников народного образования и науки РФ, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте колледжа.

8.13. Работодатель осуществляет:

- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома и профбюро;
- обеспечение расходными материалами;
- печатание и размножение необходимых для работы Профкома документов, касающихся совместной деятельности Профкома и администрации (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

8.14. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности колледжа и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации работников.

8.15. Члены Профкома (профсоюзного актива) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств колледжа на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

8.16. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома, а увольнение председателя Профкома – с согласия Профсоюза работников Горно-металлургического профсоюза России.

8.17. Увольнение по инициативе работодателя председателя Профкома не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе администрации в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п.8.17 настоящего договора и ст.374 Трудового кодекса РФ.

8.18. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы.

8.19. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

8.20. Председателю Профкома устанавливается ежемесячная доплата из внебюджетных средств в размере 30% к должностному окладу.

## **Раздел 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, Советом колледжа.

Выполнение положений Коллективного договора в подразделениях контролируется администрацией подразделения, профсоюзным бюро, председателем профсоюзной организации подразделения. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в Совет колледжа.

9.2. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется по представлению Совета колледжа.

9.3. Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении

Коллективный договор

настоящего Коллективного договора на конференции работников колледжа, с<sup>43</sup> опубликованием отчета о расходовании средств бюджета колледжа по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда. На этой же конференции стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

9.4. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

9.5. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Директор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, директор привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

9.6. Лица, представляющие Работодателя, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются административному взысканию в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.7. В течение периода действия Коллективного договора Профком, при условии выполнения п. 1.15 настоящего договора, не имеет права объявлять забастовку или одобрять ее, а Работодатель – локауты.

9.8. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) какого-либо подразделения, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

9.9. Участие работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

## Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами: с 01.04.2024 – и действует до 01.04.2027. 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).

Коллективный договор

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении)<sup>44</sup> 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.

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 в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами настоящего Коллективного договора.

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Стороны обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации.

Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников колледжа. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу. Профком колледжа обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.



Коллективный договор  
наименования колледжа, при реорганизации путем преобразования,<sup>44</sup>  
расторжения трудового договора с директором колледжа (ст. 43 Трудового  
кодекса РФ).

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.

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 в порядке, установленном Трудовым  
кодексом РФ и разделами настоящего Коллективного договора.

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным  
положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать  
Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением  
протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших  
коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым  
кодексом РФ и иными федеральными законами.

Стороны обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего  
Коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду  
для его уведомительной регистрации.

Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в  
течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до  
всех работников колледжа. Работодатель обязуется знакомить вновь  
поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу.  
Профком колледжа обязуется разъяснять работникам все положения  
настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации  
их прав, основанных на Коллективном договоре.

Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую  
юридическую силу.



От Работодателя  
Директор ГБПОУ ВО  
«Кольчугинский ПК»

Е.А. Бондарь

01.04. 2024 г.

По поручению работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

Г.Н. Фролова

01.04. 2024 г.

Коллективный Договор не противоречит Законодательству Российской  
Федерации.