

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ

«КУРГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2023 гг.

от работодателя

Директор

  
Т.А. Скок  
м.п.  
«16» мая 2020 г.

от работников

Председатель первичной

Профсоюзной организации

  
А.М. Сазонов  
«16» мая 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:  
Главное управление по труду и занятости населения Курганской области.

Регистрационный № 20-25-12-030 от 19.05.20 2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	с.3
2	Обязательства сторон	с.4-5
3	Трудовые отношения и общие принципы кадровой политики	с.6-7
4	Оплата труда и нормы труда	с. 8-9
5	Рабочее время и время отдыха	с.10-11
6	Условия, охрана и безопасность труда	с.12-13
7	Повышение квалификации , переподготовка и повышение квалификации	с.14
8	Особенности регулирования труда педагогических работников	с.15
9	Социальная политика, меры социальной защиты	с.16
10	Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза	с.17
11	Контроль за исполнением коллективного договора	с.18
12	Заключительные положения	с.19

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор, заключенный между работниками и Работодателем (далее по тексту – Стороны) в лице их представителей, является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ «КГК» (далее по тексту – Колледж, Работодатель).

1.2. Представителями Сторон настоящего Коллективного договора выступают: – от лица Колледжа – директор Скок Т.А.; – от лица работников Колледжа – председатель Профсоюза работников «КГК» Сазонов А.И

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и работниками с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию социально-экономических условий, необходимых для эффективного и безопасного труда работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Колледжа.

Условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников Колледжа.

1.4. Стороны намерены проводить политику, направленную на развитие кадрового потенциала, реализацию принципов достойной оплаты труда, обеспечение социальной справедливости, ответственности и социального партнерства.

1.5. Стороны на добровольной основе принимают на себя обязательства соблюдать условия настоящего Коллективного договора. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, изменения его типа, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Колледжа. При смене формы собственности Колледжа настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. Коллективный договор разработан и принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, действующим Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом Колледжа. В случае изменения (издания новых, отмены) нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда и влияющих на условия настоящего Коллективного договора, применению подлежат действующие нормативные правовые акты.

1.8. Коллективный договор устанавливает уровень прав и гарантий работников Колледжа, а также их преимуществ и мер социальной поддержки в объеме, дополняющем и расширяющем положения нормативных правовых актов Российской Федерации и соглашений, распространяющихся на Колледж, права и обязанности Сторон.

1.9. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных условий настоящего Коллективного договора любая из Сторон вправе обратиться в письменной форме к другой Стороне с мотивированным предложением о внесении изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в установленном для его заключения порядке.

1.10. В течение четырнадцати календарных дней после уведомительной регистрации настоящий Коллективный договор подлежит размещению на сайте Колледжа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее по тексту – сайт Колледжа).

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за исполнение настоящего Коллективного договора, Стороны обязуются:

1) способствовать повышению результативности и эффективности деятельности Колледжа, в том числе повышению качества образования;

2) участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства, формируемых в Колледже;

3) соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности;

4) стремиться к урегулированию возникающих в Колледже конфликтов, индивидуальных и коллективных трудовых споров на основе переговоров.

2.2. Работники обязуются:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, Устав Колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Колледжа;

2) не допускать нанесения ущерба имуществу Колледжа, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

3) активно участвовать в работе собраний и конференций работников, иных общих мероприятий, проводимых в Колледже;

4) при наличии оснований, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдать требования, связанные с режимом государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны;

5) соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, антитеррористической, экологической и общей безопасности, предусмотренные Программой комплексной безопасности Колледжа, нормами и инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и иными действующими в Колледже нормами и правилами;

6) при осуществлении профессиональной деятельности использовать единую информационно-образовательную среду Колледжа;

7) обеспечивать участие своих представителей в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;

8) знакомиться с Уставом Колледжа, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Колледжа в случаях и в порядке, определенных требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда и образования, а также организационно-распорядительными документами Колледжа;

9) выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Колледжа.

2.3. Работодатель обязуется:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, Устав Колледжа, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Колледжа, настоящий Коллективный договор;

2) создать условия для ознакомления работников с Уставом Колледжа, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Колледжа в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда и образования, в том числе путем размещения их текстов (с учетом изменений и дополнений) на сайте Колледжа;

3) не допускать ухудшения условий труда, отдыха и питания работников, в том числе в процессе принятия и реализации управленческих, финансово-хозяйственных и иных решений;

4) обеспечивать надлежащее санитарное и санитарно-эпидемиологическое состояние зданий и помещений Колледжа;

5) осуществлять оперативное размещение на сайте Колледжа, актуальной информации о деятельности Колледжа, конкурсах, конференциях, принятых решениях, иной информации, включая тексты принятых локальных нормативных актов, которые могут быть в открытом доступе;

6) обеспечивать участие представителей Работодателя в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;

7) признавать и соблюдать права работников Колледжа на созданные ими объекты интеллектуальной собственности в объеме и пределах, не менее установленных действующим законодательством Российской Федерации;

8) выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

3.1. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения работников и Работодателя регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда и образования, а также иными актами, содержащими нормы трудового права. При осуществлении профессиональной деятельности работники руководствуются Уставом Колледжа, локальными нормативными актами, планами (графиками) работ (индивидуальными планами), организационно-распорядительными документами Колледжа, трудовым договором.

3.2. Основным документом, регулирующим отношения работника с Колледжа, является трудовой договор, заключаемый в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда. Работодатель обеспечивает заключение с каждым работником Колледжа трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также гарантии и меры социальной поддержки.

3.3. Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной в соответствии с требованиями ТК РФ. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. До заключения трудового договора Работодатель обязан ознакомить лицо, принимаемое на работу, с Уставом Колледжа, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка Колледжа и иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Колледжа, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Факт ознакомления подтверждается подписью соответствующего работника.

3.5. Работодатель обеспечивает своевременное в письменной форме уведомление работников о предстоящих изменениях условий трудовых договоров (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, иных выплат) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам об их изменении (дополнении).

3.6. Прекращение трудовых отношений, в том числе расторжение трудовых договоров с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.7. Работодатель реализует кадровую политику с целью обеспечения эффективности деятельности Колледжа как образовательной организации, соблюдения установленных требований к соотношению численности различных категорий работников и выполнения иных требований к образовательным организациям.

3.8. Работодатель определяет и реализует кадровую политику в соответствии со стратегическими целями развития Колледжа на основе:

1) принципа сбалансированности организационной и штатной структуры, который обуславливает обоснованную и экономически целесообразную оптимизацию организационной структуры Колледжа, численности и штата работников, в том числе в отношении работников, занятых на сезонной и иной непрофильной работе;

2) принципа эффективности кадровой политики, отражающегося в работе по развитию кадрового потенциала Колледжа, в том числе за счет привлечения молодых специалистов, укомплектованности кадрами с уровнем квалификации, отвечающем требованиям квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов;

3) принципа объективности кадровой политики, оценки квалификации и эффективности профессиональной деятельности работников в соответствии с требованиями квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов, в том числе посредством процедур аттестации, формирования кадрового резерва, поощрения работников;

4) принципа открытости кадровой политики, заключающегося в доступности информации об имеющихся в Колледжа вакансиях, о требованиях к лицам, принимаемым на работу, а также о соответствующих процедурах и правилах их осуществления;

5) принципа законности кадровой политики, строгого соблюдения нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере образования и труда, иных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии кадровых решений и их сопровождении на всех уровнях управления;

3.9. Если организационно-штатные мероприятия, в том числе связанные с оптимизацией организационной и (или) штатной структуры Колледжа, приводят к высвобождению работников:

1) Работодатель исходит из принципа обеспечения гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с установленными нормами и правилами;

2) высвобождение работников осуществляется с учетом мнения Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников в случаях и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором;

3) Работодатель предупреждает работников о возможном высвобождении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца;

4) в целях обеспечения возможности трудоустройства работник по согласованию с Работодателем имеет право отсутствовать на рабочем месте в связи с поиском работы (не более двух часов один раз в неделю) с сохранением заработной платы;

5) Работодатель обеспечивает своевременное (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представление органам службы занятости и Профсоюзу работников информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата;

6) Работодатель с участием Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников проводит консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, а также по вопросу о возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Колледже;

7) помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на сохранение трудовых отношений при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда имеют:

- работники предпенсионного возраста ;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до восемнадцати лет;
- родители, имеющие двоих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

3.10. Условия и порядок поощрения работников определяются Работодателем в соответствующих локальных нормативных актах.

3.11. По решению Работодателя нематериальное поощрение может сопровождаться материальным вознаграждением, порядок и условия выплаты которого определяются Положением об оплате труда работников Колледжа.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Колледжа, иными локальными нормативными актами Колледжа, условиями трудового договора и иных правовых актах.

4.2. Регулирование вопросов оплаты труда в Колледжа осуществляется с учетом таких обстоятельств, как:

1) обеспечение реализации принципов социального партнерства и необходимости совместной разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствованию показателей и критериев оценки качества работы работников Колледжа для определения размера стимулирующих выплат;

2) обеспечение выплаты работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), месячной заработной платы в объеме не менее минимального размера оплаты труда;

3) создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Колледжа, а также обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

4) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

5) осуществление выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы;

7) недопущения снижения размеров и (или) ухудшения условий оплаты труда работников Колледжа по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

8) результатов аттестации педагогических работников учебных заведений среднего профессионального образования, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочные работы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, во вредных и (или) опасных условиях труда), устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников КГК. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, в соответствии со статьей 154 ТК РФ и Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009г. №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда.

4.5. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (в том числе в качестве дежурного, ответственного дежурного или лица, на которое возлагается общее руководство дежурными) производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Сверхурочная работа за первые два часа оплачивается не менее чем в полуторном раз-



мере оклада (должностного оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере оклада (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за отчетный месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральными законами Российской Федерации

4.8. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 20 числа текущего месяца – за первую половину месяца, 5 следующего месяца – за вторую половину истекшего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне. Вновь принятым работникам, а также работникам, не имеющим в периоде, за который выплачивается заработная плата, фактически отработанного времени (отпуск, лист нетрудоспособности), заработная плата выплачивается в сроки, предусмотренные настоящим пунктом, за время, фактически отработанное в текущем периоде.

Работодатель не позднее, чем за день, до срока выплаты зарплаты выдает Работнику расчетный листок либо высылает на личную электронную почту (Письмо Минтруда от 21.02.2017 №14-1/ООГ -1560), в котором в письменной форме извещает работника о начисленной и выплаченной сумме заработной платы и размерах произведенных удержаний за отчетный период

4.9. Оплата ежегодного отпуска, предоставляемого в соответствии с графиком отпусков, производится не позднее чем за три дня до его начала.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, трудовым договором, планами (графиками) работ в зависимости от наименования должности, выполняемой работы, условий труда и других факторов.

5.2. Стороны обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка Колледжа в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом рекомендаций Министерства образования и высшего образования Российской Федерации.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работника в эти дни к работе может быть осуществлено только с его письменного согласия, а в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников. Письменное согласие на такую работу педагогического работника должно быть получено до составления расписания учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации, предусматривающего привлечение работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день, к сверхурочной работе – до начала работы.

5.4. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Колледжа в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Колледжа на основе графика отпусков, утверждаемого Работодателем не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

5.5. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок (в том числе на следующий рабочий год), определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, осуществляется в случаях и в порядке, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Колледжа.

5.6. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок на основании письменного соглашения между Работодателем и работником с учетом мнения непосредственного руководителя последнего.

5.7. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

5.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.9. Продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев с начала работы, должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его согласия по письменному распоряжению Работодателя.

5.11. Работникам на основании соответствующих письменных заявлений предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет Работодателя:

1) продолжительностью 1 календарный день в случаях:

- свадьбы работника;
- рождения ребенка ;
- смерти родственников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

2) продолжительностью полдня в случаях:

- наличия ребенка школьного возраста, поступающего в первый класс общеобразовательного учреждения (школы) – 1 сентября;

- вторник, следующий за Пасхой «Родительский день»;

5.12. Дополнительные отпуска, предусмотренные п. 5.11 настоящего Коллективного договора, предоставляются, если работник предъявил документы, подтверждающие указанные события. Документы, подтверждающие смерть родственников, предъявляются не позднее десяти календарных дней с момента события. День предоставляемого отпуска должен приходиться на день,

в котором произошли (должны произойти) перечисленные события. Указанный отпуск не может быть перенесен, разделен на части, присоединен к ежегодному отпуску, оформлен после события.

5.13. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы суммарной продолжительностью до четырнадцати календарных дней один раз в календарном году на основании соответствующего заявления предоставляются:

- работнику, имеющему двоих или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет; – работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи и (или) лицом, находящимся на его иждивении.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.14. Колледж на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, а также в соответствии с результатами специальной оценки условий труда предоставляет работникам, занятым на работах с вредными 2, 3 или 4-й степени либо опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее – дополнительный отпуск) при соблюдении следующих условий:

1) конкретная продолжительность дополнительного отпуска определяется по результатам специальной оценки условий труда и на основании рекомендаций комиссии по специальной оценке условий труда, создаваемой в Колледже, устанавливается в **Соглашении об охране труда**.

2) при определении продолжительности дополнительного отпуска в рабочих днях фактическое предоставление отпуска осуществляется в календарных днях. Перерасчет дней отпуска производится с учетом режима рабочего времени конкретного работника. Продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска может определяться по итогам отработанного работником рабочего года (за который предоставляется указанный дополнительный отпуск) или же на дату предоставления ежегодного основного отпуска, но с учетом фактически отработанного в соответствующих условиях труда времени;

3) в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается фактически отработанное в соответствующих условиях время;

4) руководители структурных подразделений, в которых работники выполняют работу во вредных и (или) опасных условиях труда, обязаны вести ежедневный учет времени, фактически отработанного каждым работником в соответствующих условиях труда, посредством заполнения журнала.

## 6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает условия труда и охрану труда работников в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе:

- 1) организует внедрение современных средств защиты с целью предупреждения производственного травматизма;
- 2) гарантирует санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- 3) осуществляет мероприятия, направленные на совершенствование порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, включая внедрение гибких (в том числе дистанционных) форм обучения.

6.2. Перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения надлежащих условий труда и охраны труда, предусматривается Соглашением по охране труда.

6.3. Стороны настоящего Коллективного договора совместно:

- 1) обеспечивают выполнение требований системы управления охраной труда;
- 2) ежегодно разрабатывают мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств;
- 3) организуют контроль за выполнением Соглашения по охране труда. При невозможности выполнения по причинам экономического, технологического характера отдельных положений Соглашения комиссия по охране труда принимает соответствующее решение, при необходимости переносит мероприятие на более поздние сроки;
- 4) организуют контроль за состоянием условий труда и охраны труда и своевременно информируют работников о принимаемых мерах по улучшению условий и охраны труда.

6.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами по охране труда:

- 1) обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для всех работников;
- 2) разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников, обеспечивает их ознакомление с этими инструкциями;
- 3) информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, возможном риске ухудшения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику при приеме на работу или, по его просьбе, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса, а также комиссии по охране труда и ее членам, Профсоюзу работников – не позднее трех рабочих дней с момента получения соответствующего запроса;
- 4) проводит работу по охране и улучшению условий труда исходя из результатов специальной оценки условий труда, осуществляемой не реже одного раза в пять лет. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах согласовываются с профсоюзным комитетом Профсоюза работников.

5) обеспечивает надлежащее и своевременное обучение работников в сфере охраны труда, в том числе организует инструктаж по охране труда, включая вопросы электробезопасности, пожарной безопасности и другие правила охраны труда; обучение работников безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж на рабочем месте, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности. Лица, не прошедшие инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются;

6) организует обучение по охране труда руководителей структурных подразделений, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда, проверку знаний по охране труда всех категорий работников;

7) с целью создания условий для комфортного приема пищи во время перерывов для отдыха и питания в каждом учебном корпусе Колледжа организует работу не менее одного пункта питания в течение рабочего дня шесть дней в неделю (с понедельника по субботу);

8) ежегодно организует за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении), периодические и внеочередные медицинские осмотры работников, а также обязательные психиатрические освидетельствования;

9) для создания необходимых санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах обеспечивает регулярное проведение ремонтов, техническое обслуживание вентиляционных систем;

10) своевременно проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11) в целях оказания первой неотложной помощи осуществляет систематическое пополнение медицинских аптечек в структурных подразделениях;

12) не осуществляет ремонтные работы, ухудшающие условия труда работников, во время учебного процесса, за исключением случаев, когда необходимость такого ремонта обусловлена чрезвычайными ситуациями;

13) проверяет готовность учебных корпусов и общежитий к новому учебному году, осуществляет прием зданий и помещений после капитального и текущего ремонта;

14) обеспечивает установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации тепловой режим в помещениях Колледжа.

#### 6.5. Профсоюз работников:

1) представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности учебного процесса;

2) готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в Колледже и безопасности учебного процесса;

3) осуществляет профсоюзный контроль и участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

#### 6.6. Работники обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные в Колледже;

2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и проверку знаний по охране труда;

3) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

4) соблюдать трудовую дисциплину;

5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Колледжа;

6) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7) участвовать во всех профилактических мероприятиях, направленных на предотвращение массовых инфекционных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством.

## **7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

7.1. В целях повышения качества образования и увеличения эффективности процессов, сопровождающих образовательную деятельность Колледжа, Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на совершенствование кадрового состава Колледжа, в том числе:

- 1) принимает меры по оценке профессионального уровня работников, в том числе посредством периодической аттестации работников;
- 2) принимает меры к повышению уровня квалификации преподавательского состава ;
- 3) ведет работу по организации системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

7.2. В целях обеспечения эффективной работы Колледжа, создания условий для повышения конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности Работодатель обеспечивает обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), а также предоставляет работникам возможность получения информационно-консультационных услуг, в том числе в форме семинаров, тренингов, курсов.

7.3. Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования признается необходимым условием эффективной работы Колледжа и осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда и образования, а также локальными нормативными актами и организационно распорядительными документами Колледжа.

7.4. Обучение работников проводится по мере необходимости (но не реже 1 раза в 3 года). Необходимость обучения работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Колледж.

7.5. Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования осуществляется на основе принципов планирования соответствующих процессов и управления ими, согласованности индивидуальных профессиональных целей и задач работника с целями и задачами деятельности Колледжа, направленности на профессиональное развитие и рост производительности труда на уровне отдельного работника, структурного подразделения и Колледжа в целом.

7.6. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Колледж обеспечивает профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7.7. Обучение работников может осуществляться как в подразделениях Колледжа, реализующих программы подготовки и программы дополнительного профессионального образования, так и в иных российских образовательных организациях и научно-образовательных центрах.

7.8. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников за счет средств работодателя осуществляются им на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями, ст. 249 ТК РФ.

7.9. За работником, проходящим обучение с отрывом от работы, сохраняются место работы и средняя заработная плата (по месту работы, в связи с профессиональной деятельностью по которому он направляется на обучение). В случае направления работника на обучение по работе, которая выполняется на условиях совместительства, по основному месту работы за работником также сохраняются место работы и средняя заработная плата.

7.10. С целью сохранения и развития кадрового потенциала Колледжа, снижения текучести кадров и повышения мотивации к установлению длительных трудовых отношений с Работодателем, эффективного участия молодых работников в развитии Колледжа, обеспечения преемственности поколений, передачи опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны обязуются обеспечить функционирование системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

## 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. К педагогической деятельности допускаются лица, соответствующие квалификационным требованиям, установленным нормами трудового законодательства и законодательства об образовании Российской Федерации, а также отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах.

8.2. В соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации педагогические работники пользуются академическими правами и свободами предусмотренными ст.ст. 47,48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

8.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, для навязывания обучающимся каких-либо политических, религиозных или иных убеждений или принуждения к отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

8.4. Учебная (преподавательская) работа педагогических работников осуществляется в соответствии с индивидуальным планом работы и расписаниями учебных занятий, промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся, другие виды работ – в соответствии с индивидуальным планом работы.

8.5. Расписание учебных занятий, промежуточной и промежуточной государственной аттестации обучающихся по всем формам обучения доводится до сведения педагогических работников в письменной форме не позднее чем за две недели до даты их проведения. Об изменениях в расписании по инициативе Работодателя работники уведомляются не позднее чем за два дня до даты начала учебных занятий, промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся.

8.6. Расписание учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

8.7. Изменение педагогической нагрузки допускается по причинам объективного и субъективного характера, в том числе в связи с заменой преподавателей. Изменение нагрузки учитывается по итогам учебного семестра, в котором была произведена ее корректировка, с соответствующей корректирующей оплатой.

## 9. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Социальная поддержка – система дополнительных гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, предоставляемых работникам, для которых Колледж является основным местом работы, в целях их мотивации и стимулирования к эффективному труду, повышению качества работы.

9.2. В случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, право на получение мер социальной поддержки сохраняется за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата или иными мероприятиями, связанными с оптимизацией организационно штатной структуры Колледжа.

9.3. Социальная поддержка работников включает в себя следующий комплекс мер и мероприятий:

1) гарантии, компенсации и льготы, в том числе связанные с особенностями трудовой деятельности, предоставляемые помимо тех, которые предусмотрены нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда и образования;

2) социальную поддержку молодых специалистов;

3) дополнительные денежные выплаты работникам (различные виды материальной помощи и другие выплаты);

4) финансирование корпоративных мероприятий, в том числе культурно-массовых мероприятий.

9.4. В случае возникновения сложной жизненной ситуации:

1) смерти близких родственников (супруг(а), родители, дети) – (подтверждающие документы – свидетельство о смерти, документы, подтверждающие брак, родство);

2) заболевания работника и членов его семьи (супруг(а), дети, родители), требующего расходов на лечение (за исключением косметических манипуляций планового характера, если они не связаны с травмой) и (или) на приобретение лекарственных средств и (или) медицинских изделий, каждый работник имеет право обратиться в Совет колледжа или к директору колледжа с заявлением об оказании ему материальной помощи. Размер и сроки или возможность оказания материальной помощи определяет директор колледжа, по согласованию с Советом колледжа, учитывая финансовое состояние учебного заведения.

Учреждение выплачивает единовременное вознаграждение по случаю личного юбилея Работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.) в зависимости от стажа работы в учреждении:

– до 5 лет – 1 500 рублей;

– от 5 до 15 лет – 2500 рублей;

- свыше 15 лет – в размере 3 000 рублей.

- в связи с юбилейной датой, связанной с непрерывной трудовой деятельностью в Колледже на основании ежеквартальных данных Отдела правового и кадрового обеспечения, при выработке соответствующего стажа, работодатель разово премирует работников за продолжительную и безупречную работу в колледже в следующем размере:

Стаж работы в колледже (год)	Сумма (рубли)
От 5 до 15	2000
От 15 до 25	3000
От 25 до 35	4000
От 35 до 40	5000



## 10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза работников реализуются в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу работников не менее одного помещения, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченного отоплением, освещением и оборудованием, необходимыми для работы, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютер с доступом к сети Интернет и к правовым информационным системам, используемым Колледжем, корпоративную электронную почту). Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

10.3. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы. Взносы перечисляются в день выплаты заработной платы.

10.4 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

10.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам, работа в выходные и праздничные дни (ст. 99 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка, тарификационного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);
- перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляют: Работодатель, Профсоюз работников, с периодичностью не реже 2 раза в год.

11.2. Работодатель в течение двух недель с момента получения сообщения Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников о выявленных нарушениях условий настоящего Коллективного договора сообщает Профсоюзу работников и (или) иному представительному органу работников о результатах рассмотрения данного сообщения и о принятых мерах.

11.3. Для осуществления контрольных мероприятий по выполнению Коллективного договора Стороны запрашивают и получают необходимую информацию о ходе выполнения его отдельных положений.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 1 мая 2020 года и действует в течение всего срока.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.